

Принято на общем собрании  
трудового коллектива

Утверждено:  
Директор МБОУ «СОШ №8», И.П. Баянзина

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

Установление в муниципальных организациях систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

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

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

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений;

предоставление другим гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, муниципальными правовыми актами Кульмакского муниципального округа Пермского края, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

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

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

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

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

1.9. Индексация заработной платы работников образовательных организаций осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством (статьи 130, 134 ТК РФ). Увеличение фонда оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников преимущественно направляют на увеличение размеров окладов (должностных окладов)

При увеличении (индексации) должностных окладов, базовой ставки работников муниципальных образований организации их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

## 2. Формирование фонда оплаты труда работников образовательных организаций

2.1 Фонд оплаты труда для образовательных организаций рассчитывается исходя из стоимости муниципальной услуги, муниципальными правовыми актами Кульмакского муниципального округа Пермского края на соответствующий финансовый год, и численности обучающихся в образовательных организациях. 2.2 Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации,

федеральными законами от 29.12.2012 № 273-ФЗ

«Об образовании в Российской Федерации», от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации

местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации

от 21.02.2022 № 225

«Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», отраслевыми и

региональными планами мероприятий («дорожных карт»), изменениями в отраслях социальной сферы,

направленными на повышение эффективности образования и науки, приказами Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных

группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным

квалификационным группам», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных

групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, специалистов и

служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением

Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении

Единых квалификационных справочников должностей руководителей, специалистов и других служащих», Единым

квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным

рекоммендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда

работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской

трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол № 11,

Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных

организаций, письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О

методических рекомендациях». Примерным положением по оплате труда работников муниципальных

автономных, бюджетных и казенных учреждений в сфере образования, письмом Министерства образования и

науки Пермского края от 24.12.2019 № СЭД-26-01-36-1733. Постановление администрации Кульмакского

муниципального округа Пермского края №01-04-714 от 28.03.2024 года и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права и определяет порядок формирования фонда оплаты труда

работников образовательных организаций

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и

стимулирования работников муниципальных образований Кульмакского муниципального

округа Пермского края, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из

бюджета Пермского края, реализующих государственных полномочия в сфере образования (далее – образовательные организации)

1.3. Система оплаты труда и стимулирования работников образовательных организаций устанавливается

коллективными договорами, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с

нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, муниципальными правовыми актами

Кульмакского муниципального округа Пермского края, содержащими нормы трудового права, настоящим

Положением.

1.4. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается и изменяется с

учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.5. Система оплаты труда работников образовательных организаций формируется на основе следующих

принципов:

1.6. Система оплаты труда работников образовательных организаций формируется на основе следующих

принципов:

1.7. Система оплаты труда работников образовательных организаций формируется на основе следующих

принципов:

1.8. Система оплаты труда работников образовательных организаций формируется на основе следующих

принципов:

1.9. Система оплаты труда работников образовательных организаций формируется на основе следующих

принципов:

образовательной организации, подлежит ежеквартальной корректировке в случае увеличения (уменьшения) объема предоставляемых образовательной организацией муниципальных услуг.

2.3. Фонд оплаты труда работников образовательной организации (далее – ФОТ<sub>ОО</sub>) состоит из базовой части (далее – ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (далее – ФОТ<sub>ст</sub>) и рассчитывается по формуле:

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

ФОТ<sub>б</sub> – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации (составляет не менее 70% ФОТ образовательной организации);

ФОТ<sub>ст</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации (составляет не менее 30% ФОТ образовательной организации).

Штатное расписание образовательной организации утверждает его руководителем по согласованию с организацией и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) образовательной организации. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

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

ФОТ<sub>д</sub> – фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) образовательной организации;

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

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательных организаций распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{осн}} + \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{уни}} + \text{ФОТ}_{\text{мон}}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>осн</sub> – базовая часть фонда оплаты труда основного персонала образовательной организации (устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год и планируется в размере не менее 60% от ФОТ<sub>б</sub> образовательной организации);

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

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

ФОТ<sub>мон</sub> – базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.  
При наличии структурных подразделений (дошкольных групп) указанное соотношение фонда оплаты труда должно быть выдержано после вычитания из общего фонда оплаты труда расходов по структурному подразделению.

Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с данным пунктом определяется самостоятельно образовательными организациями.

Должности, относимые к основным работникам, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Доля фонда оплаты труда для руководителей, специалистов, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала (ФОТ<sub>ауп</sub>, ФОТ<sub>уни</sub>, ФОТ<sub>мон</sub>) устанавливается на уровне, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

В общеобразовательных школах-интернатах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительных общеобразовательных организаций санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, доля фонда оплаты труда основного персонала планируется в диапазоне от 60 до 70 %.

В общеобразовательных организациях для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабослышащих с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, планируется в диапазоне от 50 (в общеобразовательных организациях с проживанием обучающихся) до 70 процентов (в общеобразовательных организациях без проживания обучающихся).

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{осн}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. уни}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. мон}},$$

где

ФОТ<sub>ст. осн</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала образовательной организации составляет не менее 30% от ФОТ<sub>ст</sub> образовательной организации;

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

ФОТ<sub>ст. уни</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ<sub>ст. мон</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

### 3. Оплата труда основного персонала образовательных организаций

3.1. Основной персонал образовательных организаций – работники образовательных организаций, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставов образовательной организации целей деятельности, и включают:

3.1.1. педагогических работников – непосредственно работников, осуществляющих образовательную деятельность (учебный процесс). Отнесение должностей к педагогическим работникам образовательных организаций осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.1.2. прочих основных работников – работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставов образовательных организаций целей.

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

3.3. 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.

В случае уменьшения (увеличения) количества учащихся в классе в течение учебного года заработная плата подлежит перерасчету.

Заработная плата педагогических работников образовательных организаций, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = ((\text{Сн} \times \text{У} \times \text{Ч} \times \text{Клел} \times \text{Кнк}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж})) + \text{Н} + \text{Мо} + \text{Кк} + \text{Кстм},$$

где

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

$$\text{Сн} = \text{С} / (\text{Ч} \times \text{Клел} \times \text{Сн}), \text{ где}$$

С – базовая сумма определяется образовательной организацией самостоятельно, но не ниже размера, установленного по состоянию на конец прошлого года. Базовая сумма включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31.12.2012 года.

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

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

Ч – количество часов в неделю;

Клел – среднее количество недель в месяце (Клел = 4,345–365/12/7);

Кнк – нормативная наполняемость класса для городских общеобразовательных организаций – 25 человек, для сельских - 15 человек.

В общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья – 12 человек, в специальных классах для детей с тяжелыми и множественными нарушениями в развитии (II вариант АООП для обучающихся с умственной отсталостью) (программа «Общий ребенок») – 5 человек; в смешанных классах, где обучаются дети с ОВЗ и дети по программе «Общий ребенок», расчет ученико-часа производится раздельно с применением нормы наполняемости класса соответственно 12 и 5 человек; в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, - 15 человек.

Кнк – коэффициент наполняемости класса, рассчитывается по формуле:

$$\text{Кнк} = \text{Сн} / \text{У},$$

в классах с наполняемостью свыше 15 человек Кнк = 1.

В общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья в классах с наполняемостью свыше 12 человек Кнк = 1.

В классах общеобразовательных организаций, сформированных из детей с ограниченными возможностями здоровья, при расчете Кнк применяется нормативная наполняемость класса - 12 человек.

В специальных классах для детей с тяжелыми и множественными нарушениями в развитии (II вариант АООП для обучающихся с умственной отсталостью) (программа «Особый ребенок») Кнк при расчете заработной платы не применяется.

У – фактическое количество обучающихся по предмету в каждом классе.

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

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

Кнед – среднее количество недель в месяце (Кнед = 4,345=365/12/7);

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

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

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

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 рублей;

Кк – выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 8 настоящего Положения;

Кетпм – выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 9 настоящего Положения;

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

$$ЗП_{ИНО} = ((С_{ан} \times Ч \times У_{сп} \times К_{нед}) \times (I + К_{стаж} + A + К_{сп}) + N,$$

где

ЗП<sub>ИНО</sub> – заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, при индивидуальной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

С<sub>ан</sub> – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), производится в разрезе ступеней обучения;

Ч – количество часов в неделю;

У<sub>сп</sub> – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса (УСН=12,5); У<sub>сп</sub> = 7,5 – для сельских общеобразовательных организаций (за исключением общеобразовательных организаций для детей с ограниченными возможностями здоровья);

У<sub>н</sub> = 5 – при обучении детей с глубокой умственной отсталостью (программа «Особый ребенок») в общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья;

Кнед – среднее количество недель в месяце (Кнед = 4,345=365/12/7);

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

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

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Н – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, предусмотренные Законом Пермского края от 12.03.2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон «Об образовании в Пермском крае»);

3.5. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Таблица 1

Показатели	Стаж педагогической работы		
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,15	0,20
			от 14 до 20 лет
			более 20 лет
			лет
			0,25
			0,30

Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается исходя из количества полных лет педагогического стажа.

Порядок определения стажа педагогической работы определен в приложении 2 к настоящему Положению.

3.6. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Таблица 2

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

3.7. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам

общеобразовательных организаций, в том числе образовательных организаций санаторного типа, непосредственно осуществляющим учебный процесс, устанавливается образовательной организацией самостоятельно по каждому предмету.

коэффициенты сложности предмета:

Таблица 3

Предмет	Размер коэффициента
Русский, коми-пермяцкий язык	0,200
Математика	0,200
Начальные классы	0,300
Иностраный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология	0,185
Природоведение (5 кл.)	0,185
Литература, в т.ч. коми-пермякская	0,168
География	0,168
Обществознание	0,168
История, основы религиозной культуры и светской этики, основы духовно-нравственной культуры народов России, культура родного края	0,168
Информатика	0,168
Право	0,145
Технология	0,127
Физ. воспитание	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного компонента, внеурочные занятия для обучающихся „Разговоры о важном“	0,072
Музыка	0,072
ИЗО	0,072
Астрономия	0,072

У учителей, работающих в классах, имеющих в составе детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) при индивидуальном обучении на дому, расчет заработной платы по предметам, отсутствующим в указанной выше таблице, производится с применением коэффициента сложности предмета, указанного в таблице подпункта 3.7.1. настоящего Положения.

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

наличие государственных форм контроля;

использование персонотехники при подготовке к уроку;

проверка письменных работ

3.7.1. Коэффициент сложности предмета, рекомендуемый для установления педагогическим работникам образовательных организаций для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), непосредственно осуществляющим учебный процесс:

Таблица 4

Предмет	Размер коэффициента
Предметы обязательной части учебного плана	
Начальные классы	0,193
Русский язык	0,180
Математика	0,180
Чтение (литературное чтение)	0,150
Информатика	0,150
Природоведение	0,150
Биология	0,150
География	0,150
Мир истории	0,150
Основы социальной жизни, социально-бытовое ориентирование	0,150
История Отечества	0,150
Технология (Профильный труд)	0,150
Учебные предметы по II варианту АООП с УО («Особый ребенок»)	0,150
ИЗО	0,100
Музыка и пенне	0,100

Физическая культура	0,100
Предметы учебного плана (часть, формируемая участниками образовательных отношений), внеурочные занятия для обучающихся „Разговоры о важном“	0,150
Коррекционно-развивающая область (коррекционные занятия)	0,150

3.7.2. В случае преподавания какого-либо из перечисленных в пункте 3.7. и подпункте 3.7.1. предметов учителем начальных классов на первой ступени обучения, рекомендуется применять коэффициент, установленный для учителя начальных классов.

3.7.3. Зарплата учителя, начисленная за ставку заработной платы (18 часов преподавательской работы), не может быть меньше минимального размера оплаты труда. При учебной нагрузке менее чем за ставку, заработная плата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

3.7.4. При наличии средств базовой части ФОТ, утвержденного образовательной организацией согласно нормативам бюджетного финансирования, педагогическим работникам устанавливаются доплаты за:

- проверку тетрадей (письменных работ);
- заведование учебными кабинетами;
- заведование учебными мастерскими;
- заведование учебно-опытными участками

При этом размер доплат устанавливается образовательными организациями самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда в процентах или коэффициентах и определяется из размера базовой ставки (ставка заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (ПКГ)).

3.8. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлечаемых 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:

Таблица 5

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

Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимальной базовой суммы, установленной пунктом 3.3. настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставку почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставка почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «народный», устанавливается в размерах, предусмотренных для профессор, 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.

Часы временно отсутствующих работников, как правило, замещаются часами учителей той же специальности с дополнительной оплатой за замещенные часы.

В случае невозможности замены отсутствующего учителя учителем той же специальности, допускается замена его уроков учителем иной специальности, который проводит уроки по своему предмету без дополнительной оплаты. При возвращении замещаемого учителя ему передаются уроки замещающего его учителя с дополнительной оплатой за выданные часы. При этом у учителя, который заменил отсутствующего педагога, сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

#### 4. Определение размера должностных окладов специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала образовательных организаций

4.1. Размеры должностных окладов специалистов и служащих образовательных организаций устанавливаются руководителем образовательной организации не ниже минимальных размеров тарифных ставок, окладов (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.

4.2. Определение размеров должностных окладов педагогических работников

4.2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня,

Размер должностных окладов

Таблица 6

Наименование должностей	размер должностных окладов, руб.
Инструктор по физической культуре, учительский институт и приравненные к нему музыкальный руководитель, старший вожатый	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения 19242,00
	Высшее образование 19242,00

Таблица 7

#### Размеры должностных окладов, устанавливаемых при наличии у педагогических работников категорий по результатам профессиональной аттестации

Результаты профессиональной аттестации	Размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	19242,00
Высшая квалификационная категория	20731,00

4.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня

Таблица 8

Наименование должностей	размер должностных окладов, руб.
концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог,	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения 19242,00
	Высшее образование 19242,00

Таблица 9

#### Размеры должностных окладов, устанавливаемых по результатам профессиональной аттестации

Результаты профессиональной аттестации	Размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	19137,00
Высшая квалификационная категория	20731,00

4.2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня

Таблица 10

Наименование должностей	размер должностных окладов, руб.
Воспитатель (за исключением воспитателей работающих в дошкольных образовательных организациях), методист, психолог, мастер производственного обучения	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения 19242,00
	Высшее образование 19242,00

Таблица 11

**Размеры должностных окладов, устанавливаемых по результатам профессиональной аттестации**

Результаты профессиональной аттестации	Размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	19242,00
Высшая квалификационная категория	20731,00

4.2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня

Таблица 12

Размер должностных окладов	
Наименование должностей преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, тренер-преподаватель, учитель-дефектолог и учитель-логопед (для штатных должностей), педагог – библиотечарь, логопед, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, старший методист	размер должностных окладов, руб. Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения 19242,00
	Высшее образование 19242,00

Таблица 13

**Размеры должностных окладов, устанавливаемых по результатам профессиональной аттестации**

Результаты профессиональной аттестации	Размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	19242,00
Высшая квалификационная категория	20731,00

4.2.5. В тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников, поименованных в пункте 4.2. Положения включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 года.

4.3. Оплата труда работников образовательной организации из числа учебно-вспомогательного персонала.

4.3.1. Заработная плата работников образовательной организации из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{Увп}} = \text{Оклад} + Н + Кк + \text{Кстим}$$

ЗП<sub>Увп</sub> – заработная плата работника образовательной организации из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работниками;

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

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

4.3.2. Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного персонала:

4.3.2.1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Таблица 14

Размер должностных окладов	
Наименование должностей	размер должностных окладов, руб.
вокалты, секретарь, учебной части, помощник воспитателя	19242,00

4.3.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

4.3.3.1. первый квалификационный уровень

Таблица 15

Размер должностных окладов	
Наименование должностей	Размер должностных окладов, руб.
дежурный по режиму, младший воспитатель	19242,00

4.3.3.2. второй квалификационный уровень

Таблица 16

Размер должностных окладов	
Наименование должностей	размер должностных окладов, руб.
диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму, техник, библиотечарь	19242,00

4.4. Оплата труда работников образовательной организации из числа административного и младшего обслуживающего персонала.

4.4.1. Заработная плата работников образовательной организации из числа административного и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{Моп}} = \text{Оклад} + Кк + \text{Кстим}$$

ЗП<sub>Моп</sub> – заработная плата работника образовательной организации из числа административного и младшего обслуживающего персонала;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работниками.

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты характера, стимулирующего

4.4.2. Определение размера должностного оклада административного персонала.

Таблица 17

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные должностные группы первого уровня	Первый квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь	19242,00
Общепрофессиональные должностные группы второго уровня	Первый квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	19242,00
Общепрофессиональные должностные группы второго уровня	Второй квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	19242,00
Общепрофессиональные должностные группы третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Инженер, программист, специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией, специалист по охране труда, документовед, специалист по закупкам	20752,00

Требования к квалификации:

Инженер - высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием.

не менее 5 лет.

Документовед: без предъявления требований к стажу работы.

Специалист - требования в соответствии с профессиональным стандартом специалиста в сфере закупок, в сфере охраны труда.

4.5. Определение размера должностного оклада младшего обслуживающего персонала

Таблица 18

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	размер должностного оклада, руб.
Общепромышленные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Дворник, кастелянша, кладовщик, конюх, гардеробщик, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, сторож, машинист по стирке и ремонту одежды, подсобный рабочий, слесари-сантехник, слесари-электрик по ремонту электрооборудования, мойщик посуды	19242,00
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с наименованием «старший»	19242,00
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, техник, лаборант, водитель	19242,00
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Повар	19242,00
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	Третий квалификационный уровень	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	19242,00
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	Четвертый квалификационный уровень	Профессии рабочих, выполняющих важные и ответственные работы (шеф-повар, водитель, перевозчик учащиеся до места учебы и обратно)	19242,00

### 5. Определение размера оплаты труда руководителей образовательной организации, заместителя руководителя образовательных структурных подразделений

5.1. Оплата труда руководителей образовательных организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений состоит из должностного оклада, выплата компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Определение должностного оклада руководителя образовательной организации.

5.2.1. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в соответствии с Порядком установления должностного оклада руководителя муниципального образовательной организации Кулдямарского муниципального округа Пермского края.

5.3. Определение должностных окладов заместителей руководителя образовательной организации. 5.3.1. Должностной оклад заместителя руководителя образовательной организации устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу руководителя образовательной организации.

5.3.2. Рекомендуемый размер должностного оклада заместителя руководителя образовательной организации устанавливается руководителем образовательной организации на 20-40% ниже должностного оклада руководителя.

5.4. Определение размера должностного оклада руководителей структурных подразделений.

Таблица 24

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	размер должностного оклада, руб.
1	2	3	
Должности руководителей структурных подразделений	Первый квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню)	19242,00
Должности руководителей структурных подразделений	Второй квалификационный уровень	Заведующий (начальник) образованным структурным подразделением, реализующим основную общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий), кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений	19242,00

5.4.1. Обособленным структурным подразделением образовательной организации (юридического лица) является территориально обособленное структурное подразделение (филиал), расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства.

5.4.2. Определение повышающего коэффициента к размеру должностного оклада руководителей структурных подразделений (филиалов) в зависимости от фактической численности обучающихся, посещающих структурное подразделение.

Повышающий коэффициент подлежит ежеквартальному пересмотру в течение календарного года в случае увеличения (уменьшения) фактической численности обучающихся, посещающих структурное подразделение. Изменение повышающего коэффициента в сторону увеличения (уменьшения) производится на основании приказа руководителя образовательной организации по согласованию с Управлением образования администрации Кулдямарского муниципального округа Пермского края (далее Управление образования).

Фактическая посещаемость рассчитывается как сумма данных за три месяца квартала, разделенная на 3.

5.4.3. Заместителям руководителей производится доплата в размере разницы окладов за исполнение обязанностей директора на период его отсутствия пропорционально отработанному времени.

5.4.4. Заведующему хозяйством производится доплата за исполнение обязанностей директора на период его отсутствия не менее двух недель фиксированной суммой в размере 10000,00 рублей.

Таблица 25

Повышающие коэффициенты к должностному окладу руководителя структурного подразделения (филиала) в зависимости от фактической численности обучающихся, посещающих структурное подразделение

руководителю образовательной организации устанавливается по согласованию с Управлением образования, но не менее 6 часов в неделю.

**6. Выплаты компенсационного характера**

6.1 Работникам образовательных организаций при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 6.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 6.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 6.1.3. выплаты за совмещение профессий (должностей);
- 6.1.4. выплаты за расширение зон обслуживания;
- 6.1.5. за увеличение объема работ;
- 6.1.6. за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6.1.7. выплаты за работу в ночное время;
- 6.1.8. оплата сверхурочной работы;
- 6.1.9. оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 6.1.10. иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации и др.);
- 6.1.11. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- 6.1.12. ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета;
- 6.1.13. ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета;
- 6.1.14. за замедление отделением, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями и иными структурными подразделениями;
- 6.1.15. за руководство предметными (цикловыми) и методическими (цикловыми) комиссиями;
- 6.1.16. ежемесячная выплата за наличие детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей;
- 6.1.17. ежемесячная выплата за работу в учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии; с девиантным поведением;
- 6.1.18. ежемесячная выплата за реализацию региональных программ дополнительного образования детей, направленных на работу с талантливыми и одаренными детьми и развитие оларенности;
- 6.1.19. Выплаты компенсационного характера для руководителя образовательной организации при наличии филиалов:

- в зависимости от суммарной удаленности:
  - до 20 км. – 10%;
  - 21-50 км. – 20%
  - 51-70 км. – 25%
  - более 71 км. – 30%
- количество филиалов:
  - 1 филиал – 10%
  - 2 филиала – 20%
  - 3 филиала и более – 30%.

6.2. Специалистам образовательных организаций, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно перечню, установленному Приложением 3 к настоящему Положению.

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

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

6.5. 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.

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

6.7. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителям образовательных организаций устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.8. Особенности установления компенсационной выплаты (вознаграждения за выполнение функций классного руководителя) педагогическим работникам:

Категория	Повышающий коэффициент
1. Структурное подразделение (филиал) с фактической численностью:	1,1-1,45 размера должностного оклада:
- до 10 обучающихся	- 1,1
- от 10 до 20 обучающихся	- 1,15
- от 20 до 30 обучающихся	- 1,2
- от 30 до 40 обучающихся	- 1,25
- от 40 до 50 обучающихся	- 1,3
- от 50 до 80 обучающихся	- 1,35
- от 80 до 100 обучающихся	- 1,4
- свыше 100 обучающихся	- 1,45

5.5. Руководителям образовательных организаций с учетом условий их труда Управлением образования могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера руководителям образовательных организаций, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным правовым актом администрации Кульмаевского муниципального округа Пермского края в соответствии с действующим законодательством.

5.6. Заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений образовательных организаций с учетом условий их труда руководителями могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений образовательных организаций, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных организаций в соответствии с действующим законодательством.

5.7. Руководителям образовательных организаций с учетом условий их труда Управлением образования могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

5.8. Стимулирующие выплаты руководителям образовательных организаций назначаются на основании анализа качества и эффективности работы административно-управленческого персонала.

Качество и эффективность работы определяется на основании критериев эффективности работы руководителей образовательных организаций в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций Кульмаевского муниципального округа Пермского края.

5.9. В качестве одного из показателей оценки результативности работы руководителя образовательной организации устанавливается рост средней заработной платы работников образовательных организаций в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

5.10. Решение об установлении размера стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций принимается комиссией по стимулированию, создаваемой Управлением образования, и утверждается нормативным актом. В состав комиссии по стимулированию входит представитель территориальной организации профсоюза.

5.11. Заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений образовательных организаций с учетом условий их труда руководителями образовательных организаций могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных организаций.

5.12. Выполнение преподавательской работы руководителями образовательной организацией без занятия штатной должности в той же образовательной организации оплачивается дополнительно в порядке, установленном настоящим Положением для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс. Выполнение преподавательской работы руководителями образовательной организации допускается в основное рабочее время с согласия Управления образования. Объем учебной нагрузки

6.8.1. Установить дифференцированный размер в зависимости от выполняемых функций, учитывающий:

- ведение карты педагогических наблюдений (НС 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 6.8.2. Рекомендуемый размер выплаты за полный класс-комплект и выполнение вышеописанных функций - 27000 рублей в месяц за счет средств регионального бюджета.

Нормативная наполняемость полного класса-комплекта в общеобразовательных организациях в городской местности составляет 25 обучающихся, в общеобразовательных организациях в сельской местности – 14 человек, в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – 12 человек.

Минимальная ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета устанавливается в следующих размерах:

Таблица 26

Общеобразовательные учреждения		Общеобразовательные учреждения с ограниченными возможностями здоровья	Образование для детей с
Численность обучающихся в классе (классе-комплекте) (чел.)	Размер вознаграждения (руб.)	Численность обучающихся в классе (классе-комплекте) (чел.)	Размер вознаграждения (руб.)
14	1700		
13	1629		
12	1557	12	1700
11	1486	11	1617
10	1414	10	1533
9	1343	9	1450
8	1271	8	1367
7	1200	7	1283
6	1129	6	1200
5	1057	5	1117
4	986	4	1033
3	914	3	950
2	843	2	867
1	771	1	783

При наполняемости класса (класса-комплекта) свыше установленной нормы производится доплата за каждого обучающегося сверх нормативной численности в размере, определенном образовательной организацией самостоятельно.

Список педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя, утверждается правовым актом образовательной организации ежегодно до 1 сентября текущего года.

6.8.3. За счет средств федерального бюджета устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 10000 рублей в одном классе (классе-комплекте, который принимается за один класс), но не более 2 выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также решаемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Данная выплата производится в соответствии с Разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство

педагогическим работникам общеобразовательных организаций (Письмо Министерства просвещения Российской Федерации «О направлении разъяснений» от 28.05.2020г., №БВ-1159/08), а также 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, утвержденным постановлением Правительства Пермского края от 29 июля 2020 г. № 563-п.

6.8.4. В общеобразовательной организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

Наименование выплаты	Условия выплаты
За работу в ночное время	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни
Отплата сверхурочной работы	Выплата компенсационного характера за организацию деятельности структурного подразделения (филиала) вышеуказанного реорганизованного учреждения, работающего в должности учитель в размере: до 100 обучающихся – 25% от 101 до 200 обучающихся – 50% свыше 201 обучающихся – 75%
За совмещение профессий (должностей)	За расширение зон обслуживания
	за руководство ШМО - 1500,00 рублей;
	за совмещение обязанностей социального педагога - 16905,00 рублей
	за совмещение обязанностей преподавателя – организатора ОБЖ – 17542,00 рублей
	за совмещение обязанностей педагога – библиотекаря – 17542,00 рублей
	за совмещение обязанностей методиста - 17223,00
	за Почетную грамоту МО РФ - 1200,00 рублей,
	за работу ПМПК и организацию образовательного процесса на уровне НОО - 23000,00 рублей
	за ведение протоколов педсоветов, совещаний при директоре - 1700,00 рублей
	за делопроизводство и архив - 8500,00 рублей,
	за заведование пришкольного участка - 1200,00 рублей,
	за организацию и отчетность по питанию учащихся в школе - 4000,00 рублей
	ответственному за пожарную безопасность, электробезопасность - 6000,00 рублей
	работа системным администратором - 4000,00 рублей
	организация работы в отдельно стоящем здании рабочему по обслуживанию здания - 10% от должностного оклада
	организация работы в отдельно стоящем здании дворнику - 10% от должностного оклада
	организация работы в отдельно стоящем здании завхозу - 10% от должностного оклада
	за выполнение работ экономической службы (расширение зоны обслуживания) – 6000,00 рублей
	за руководство школьным спортивным клубом - 4000,00 рублей
За увеличение объема работ	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
	За классное руководство (кураторство)
	За проверку письменных работ
	За заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отелами, Учебными мастерскими, лабораториями и иными структурными подразделениями
	За руководство предметными (цикловыми) и методическими (цикловыми) комиссиями



Ежемесячная выплата за наличие детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении (организации)	
Ежемесячная выплата за работу в учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, с девиантным поведением	
Ежемесячная выплата за реализацию региональных программ дополнительного образования детей, направленных на работу с талантливыми и одаренными детьми и развитие одаренности	
Иные дополнительные компенсационные выплаты:	
При условии ведения педагогической работы в инклюзивном классе, минимальная базовая сумма повышается на 20% на каждого ребенка ОВЗ по предметам русский язык и математика, и на 15% по предметам литература, история, обществознание, география, биология, химия, физика, информатика иностранной язык. При условии ведения педагогической работы в инклюзивном классе, минимальная базовая сумма повышается на 15 процентов на каждого ребенка ОВЗ в начальных классах	

### 9. Выплаты стимулирующего характера

7.1. Работникам образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

7.1.2. выплаты за наличие образования:

№ п/п	уровень образования	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	высшее	15

7.2. Работникам образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

7.2.1. премии за работу по итогам работы (за месяц, квартал, год) на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности образовательной организации и личный вклад работника;

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

7.2.3. иные выплаты стимулирующего характера;

7.2.4. Педагогическим работникам образовательных организаций, привлекаемым к руководству практикой, производятся выплаты по основному месту работы за фактическое количество выполненных учебных часов. Размер выплаты определяется следующим образом:

$$C = Бс / (Ч \times Ккелд \times Нпр), где$$

C - расчетная стоимость, человек/час (руб.);

Бс - рекомендуемая базовая сумма, определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации;

Ч - количество часов в неделю;

Ккелд - среднее количество недель в месяце (Ккелд - 4,345);

Нпр - наполняемость группы;

9.2.5. Педагогическим работникам образовательных организаций устанавливаются стимулирующие надбавки к должностным окладам:

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 СССР или Российской Федерации	10%

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

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

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективными договорами и локальными нормативными актами образовательной организации

7.4. Перечень примерных показателей эффективности деятельности основного персонала образовательной организации:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- реализации 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 в конкурсах, соревнованиях и участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
- участие в коллективных педагогических проектах;
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы;

- за работу в ЭПОС согласно установленным требованиям качества размещения общеобразовательными организациями Пермского края информации об образовательном процессе.

Кол-во вступивших в ЭПОС Ш (сл.)	Общее количество учащихся в ЭПОС Ш (сл.)	Доля ЭД, в которых участвовали обучающиеся в ЭПОС Ш (сл.)	Доля ЭД, в которых участвовали обучающиеся в ЭПОС Ш (сл.)	Доля ЭД, в которых участвовали обучающиеся в ЭПОС Ш (сл.)	Доля ЭД, в которых участвовали обучающиеся в ЭПОС Ш (сл.)	Доля ЭД, в которых участвовали обучающиеся в ЭПОС Ш (сл.)	Доля ЭД, в которых участвовали обучающиеся в ЭПОС Ш (сл.)	Доля ЭД, в которых участвовали обучающиеся в ЭПОС Ш (сл.)	Доля ЭД, в которых участвовали обучающиеся в ЭПОС Ш (сл.)	Доля ЭД, в которых участвовали обучающиеся в ЭПОС Ш (сл.)

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью образовательной организации

7.5. Стимулирующие выплаты могут носить единоразовый характер или устанавливаться на определенный период.

7.6. Экономия фонда оплаты труда работников образовательной организации также может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат.

7.7. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются комиссией по стимулированию, в состав которой входит представитель выборного профсоюзного органа образовательной организации.

7.8. Размер стимулирующих выплат работникам образовательных организаций, период действия выплат и список работников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя образовательной организации, издаваемого на основании решения комиссии по стимулированию.

#### 10. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда образовательных организаций работники образовательных организаций производятся выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

тяжелого материального положения;  
смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга);  
и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника образовательной организации и документов, подтверждающих обстоятельства.

8.2. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплаты единовременной материальной помощи работникам образовательной организации определяются коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами образовательных организаций по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (представительным органом работников)

8.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю образовательной организации и ее конкретном размере принимает Управление образования на основании письменного заявления руководителя образовательной организации и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 10.1 настоящего Положения.

#### 11. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя образовательной организации, его заместителей в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет»

9.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя образовательной организации размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет») на официальном сайте администрации Кульмакского муниципального округа Пермского края.

9.2. Руководитель, заместитель руководителя образовательной организации представляют информацию, указанную в пункте 10.1 настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, Управление образования для размещения в сети «Интернет» на официальном сайте.

9.3. Указанная информация по решению администрации Кульмакского муниципального округа Пермского края размещается в сети «Интернет» на официальном сайте образовательной организации.

9.4. Информация, предусмотренная пунктом 10.1 настоящего Положения, размещается администрацией Кульмакского муниципального округа Пермского края на официальном сайте администрации Кульмакского муниципального округа Пермского края в сети «Интернет» не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

#### Приложение 1

к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кульмакского муниципального округа Пермского края

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

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

Воспитатель (включая старшего)  
Главный специалист  
Инструктор по физической культуре  
Инструктор по труду  
Инструктор-методист (включая старшего)  
Методист (включая старшего)  
Музыкальный руководитель.  
Педагог дополнительного образования  
Педагог-психолог  
Педагог-библиотекарь.

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности  
Руководитель физического воспитания  
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями  
Социальный педагог  
Старший вожатый

Старший методист  
Тренер-преподаватель (включая старшего)  
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, филиала  
Заведующий (начальник) структурным подразделением, его заместители

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

Вожатый  
Диспетчер образовательного учреждения (включая старшего)  
Дежурный по режиму (включая старшего)  
Младший воспитатель  
Помощник воспитателя  
Секретарь учебной части  
Библиотекарь  
Делопроводитель  
Документовед  
Инспектор по кадрам  
Инженер  
Лаборант  
Машинистка  
Секретари-машинистка

Специалист по кадрам  
Специалист по охране труда  
Специалист по закупкам

Специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией

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

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кульнарского муниципального округа Пермского края

## ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании подлечаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатно, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с преемных мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные организации, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях, указанных в Перечне учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования.

## ПЕРЕЧЕНЬ

### УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
1	1
Образовательные учреждения (организации), кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов учреждений здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты, в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному

II	Обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, УВП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы	III	Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
III	Образовательные учреждения (организации) высшего профессионального образования	III	Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
IV	Высшие и средние военные образовательные учреждения (организации)	III	Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
IV	Высшие и средние военные образовательные учреждения (организации)	III	Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
V	Образовательные учреждения (организации) дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	IV	Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
V	1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения) осуществляющие руководство образовательными учреждениями. 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	V	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инспекторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством). 2. Штабные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров.
VI	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	VI	Руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, методисты
VII	Общества учреждений, предприятий и жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	VII	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

VIII	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	VIII	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отдела, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инспектора и инспектора по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
------	---	------	---

Примечание: В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

3.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

3.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3.3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды предшествовавшая и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.4. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшего состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 3.1 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

3.5. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах: на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника) народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комитетах милиции) органов внутренних дел.

3.6. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3.7. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальных руководителей, концертмейстерам.

3.8. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры асептической группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателями ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

3.9. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с профессиональным органом.

3.10. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

3.11. Работникам организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Куламарского муниципального округа Пермского края

### **ПЕРЕЧЕНЬ должностей специалистов образовательных организаций, расположенных в сельских населенных пунктах**

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

Директор (начальник) структурным подразделением, филиалом

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

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Старший вожатый

Инструктор по труду

Инструктор по физической культуре

Тьютор

Диспетчер

Документовед

Инженер

Инспектор по кадрам

Специалист по кадрам

Специалист по охране труда

Специалист по закупкам

Специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией

Техник

за интенсивность и высокие результаты работы;  
за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;  
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 образовательной организации.

Приложение 4  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных образовательных организаций  
Кудымкарского муниципального округа  
Пермского края

#### **ПЕРЕЧЕНЬ примерных показателей для установления стимулирующих выплат работникам образовательных организаций**

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала образовательной организации:  
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 специальности;  
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 (оборудование кабинета, музея и т.п.);  
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;  
по итогам работы;  
иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью образовательной организации.
2. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений (филиалов):  
за интенсивность и высокие результаты работы;  
за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;  
реализация дополнительных проектов;  
учреждение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;  
динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий);  
реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;  
результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;  
реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;  
реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;  
учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;  
работа с детьми из социально неблагополучных семей;  
современное и качественное представление отчетности;  
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;  
по итогам работы;  
иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью образовательной организации.
3. Показатели эффективности деятельности работников образовательной организации 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 образовательной организации.
4. Показатели эффективности деятельности работников образовательной организации из числа младшего обслуживающего персонала:

УТВЕРЖДЕН администрацией Кудымкарского  
муниципального округа Пермского края

**ПОЯРДОК**  
**установления должностного оклада руководителю муниципальной образовательной организации**  
**Кудымкарского муниципального округа Пермского края**

1. Настоящий Порядок регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда руководителей муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края (далее – МОО).
2. Заработная плата руководителю МОО состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, определяемых Учредителем.
3. Должностной оклад руководителя МОО устанавливается на календарный год в кратном отношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителем.
4. Коэффициент кратности устанавливается конкретно к каждой образовательной организации с учетом типа учреждения и диапазона кратности. Диапазон кратности представлен в таблицах (приложения 1, 2, 3 к настоящему Порядку).
5. Средняя заработная плата работников образовательной организации для установления должностного оклада руководителю определяется путем деления фонда начисленной заработной платы работников в предшествующем календарном году на среднюю численность работников списочного состава (без внешних совместителей) календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителем образовательной организации.

Расчет средней заработной платы осуществляется по следующей формуле:

$$СрЗП = Ф / Сч, \text{ где}$$

СрЗП – средняя заработная плата работников образовательной организации;

Ф – Фонд начисленной заработной платы работников (без внешних совместителей) за отчетный период в предшествующем календарном году, отраженный в форме статистической отчетности «ЗП-образование»;

Сч – Средняя численность работников, учитывается в количестве человек списочного состава (без внешних совместителей) отраженная в форме статистической отчетности «ЗП-образование».

6. К основному персоналу образовательных организаций относятся педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс, учителя и иные педагогические работники, поименованные в пункте 4.2. Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

К основному персоналу организаций дополнительного образования детей относятся тренеры-преподаватели и педагоги дополнительного образования.

К основному персоналу организаций дошкольного образования относятся воспитатели и иные педагогические работники, поименованные в пункте 4.2. Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

7. При индексации заработной платы работников образовательной организации в текущем году производится перерасчет средней заработной платы работников основного персонала для установления нового должностного оклада руководителем образовательной организации.

8. Установление должностного оклада руководителем образовательной организации производится при тарификации на очередной учебный год (за исключением случаев, указанных в пункте 7 настоящего Порядка).

9. Предельный размер средней заработной платы руководителя должен составлять не более четырехкратного размера средней заработной платы работников образовательной организации.

10. Размер должностного оклада, выплат (надбавок) руководителю МОО устанавливается распоряжением администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края и отражается в трудовом договоре.

11. Размер надбавки к должностному окладу устанавливается распоряжением администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края по следующим основаниям:

- за организацию деятельности учреждений, реализующих общеобразовательные программы в отдаленных зданиях – 10 %;

- за работу в специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья – 20%;

- за организацию деятельности учреждения, реализующего общеобразовательные программы с углубленным изучением предметов – 15%.

12. Размеры выплат компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края, устанавливаются распоряжением администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края, соответствующим действующим законодательством.

13. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю образовательной организации в случаях, установленных Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края, принимает администрация Кудымкарского муниципального округа Пермского края на основании письменного заявления руководителя образовательной организации.

В пределах выделенных ассигнований на календарный год при уходе руководителя в ежегодный оплачиваемый отпуск ему выплачивается материальная помощь в размере установленного месячного должностного оклада.

**Приложение 1**

к Порядку установления должностного оклада  
руководителем муниципального образовательной  
организации Кудымкарского муниципального округа  
Пермского края

Кратное соотношение должностного оклада руководителя  
образовательной организации к средней заработной плате работников общеобразовательной организации

N п/п	Показатель отнесения категории <>	урезнения	Категория к общеобразовательной организации	Размер кратности
1	до 200 обучающихся		1	1,40
2	от 201 до 300 обучающихся		2	1,42
3	от 301 до 400 обучающихся		3	1,45
4	от 401 до 500 обучающихся		4	1,47
5	от 501 до 600 обучающихся		5	1,50
6	от 601 до 800 обучающихся		6	1,52
7	от 801 до 1000 обучающихся		7	1,55
8	от 1001 до 1100 обучающихся		8	1,57
9	от 1101 до 1200 обучающихся		9	1,60
10	от 1201 до 1300 обучающихся		10	1,62
11	от 1301 до 1400 обучающихся		11	1,65
12	от 1401 до 1500 обучающихся		12	1,67
13	свыше 1501 обучающихся		13	1,70

<> Численность обучающихся по всем формам обучения основных общеобразовательных программ, в том числе на платной основе, по состоянию на 1 число календарного года, в котором устанавливается оклад руководителя.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы (месяц, год) выплачиваются за фактически отработанное время в календарном периоде в сроки, предусмотренные для выплаты заработной платы работникам образовательной организации за истекший месяц.

## 2.2. Порядок изменения надбавок стимулирующего характера

2.2.1. Надбавки за эффективность могут быть снижены или отменены полностью на основании распоряжения администрации Кульмькарского муниципального округа Пермского края.

2.2.2. Снижение надбавки производится в следующих случаях и в следующих размерах:

- необоснованное завышение фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в отношении к среднему уровню заработной платы по показателям предыдущего финансового года – 20 %;

- наличие предписаний надзорных органов (Роспотребнадзора, Госжилонадзора, прокуратуры и др.), не выполненных своевременно, за исключением финансово-материальных мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации – 30%;

- случаи травматизма учащихся, воспитанников во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте, нарушение правил техники безопасности, приводящее к травматизму – 20%;

- обоснованные обращения (жалобы) граждан на действия (бездействие) руководителей или работников соответствующей образовательной организации – 20%;

- низкая исполнительская дисциплина (несвоевременность, недостоверность, представления отчетности, информации, неисполнение приказов, распоряжений вышестоящих органов, или исполнение не в полном объеме) – 15%;

- увеличение количества правонарушений и преступлений, совершенных обучающимися в соотношении текущего и предыдущего месяцев – 20%;

- неисполнение муниципального задания за предыдущий квартал – 10% за каждый показатель;

2.2.3. Отмена надбавки производится в следующих случаях:

- нарушение Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- нарушение трудового законодательства;

- нарушение бюджетного законодательства (нецелевое, неправомерное, неэффективное использование бюджетных средств, образование просроченной кредиторской, дебиторской задолженности и др.);

- нарушение законодательства РФ в сфере размещения заказов для государственных и муниципальных нужд;

- действия (бездействия), повлекшие за собой нарушение или прекращение образовательного процесса и функционирование образовательной организации;

- применение к руководителю мер дисциплинарного взыскания;

- наличие аварийных ситуаций, связанных с нарушением правил технической эксплуатации теплового оборудования и зданий, правил пожарной безопасности, повлекших за собой материальный ущерб имущества образовательной организации учреждения.

## 2.3. Порядок установления премий за успешное и качественное выполнение работ

2.3.1. Единовременная премия является поощрением за качественное, результативное, добросовестное, инициативное выполнение работы, высокое качество проведения отдельных мероприятий по следующим показателям:

- за качественную подготовку образовательной организации к новому учебному году – 20%;

- за устойчивые, положительные результаты обучения и воспитания (по итогам учебного года) – 10%;

- за рациональное использование бюджетных средств (по итогам календарного года) – 50%;

- за выполнение муниципального задания в полном объеме – 10%;

- за активное участие в разработках и реализации инновационных творческих проектов – 10%;

- за разработку, реализацию, непосредственное участие в реализации мероприятий целевых программ, международных проектов – 30%;

- за подготовку победителей международных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований и т.д. – 30%;

- за подготовку победителей краевых олимпиад, конкурсов, соревнований и т.д. – 20%;

- за подготовку победителей городских олимпиад, конкурсов, соревнований и т.д. – 10%;

- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами 20%;

- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ – 10%;

- за подготовку и проведение мероприятий в рамках реализации муниципальных программ – 20%;

- за качественное выполнение структурными подразделениями (филиалами) общеобразовательных организаций возложенных на них задач – 20%;

2.3.2. Размер премий устанавливается в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах, не выше одного должностного оклада единоразовно. Количество премий, выплачиваемых руководителю муниципальной образовательной организации, максимально, пределом не ограничивается.

## УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Кульмькарского муниципального

округа Пермского края

## ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании руководителей муниципальных образований Кульмькарского муниципального округа Пермского края

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества образовательного процесса и эффективности деятельности образовательных организаций, упорядочения материального стимулирования руководителей муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций (далее – руководители муниципальных образовательных организаций), в отношении которых осуществляется полномочия и функции учредителя от имени муниципального образования «Кульмькарский муниципальный округ Пермского края» Управление образования администрации администрации Кульмькарского муниципального округа Пермского края (далее – Управление образования).

1.2. Положение устанавливает порядок и критерии формирования выплат, направленных на материальное стимулирование руководителей муниципальных образовательных организаций.

1.3. Материальное стимулирование руководителей муниципальных образовательных организаций осуществляется в форме:

- надбавки за успешное и качественное выполнение работ;

- премии за успешное и качественное выполнение работ.

1.4. Решение об установлении размера материального стимулирования руководителям образовательных организаций принимает постоянно действующая комиссия по распределению стимулирующих надбавок (далее – Комиссия), состав которой утверждается приказом начальника Управления образования.

1.5. В состав Комиссии включаются специалисты Управления образования, представитель территориальной организации Профсоюза работников образования, представители руководителей муниципальных образовательных организаций. Заседания комиссии проходят в открытом режиме.

### 2. Порядок установления надбавок стимулирующего характера

#### 2.1. Система выплат стимулирующего характера

2.1.1. Система выплат стимулирующего характера включает в себя надбавку за эффективность управленческой деятельности и качество оказания муниципальных услуг. Надбавки устанавливаются 1 раз в месяц распоряжением администрации Кульмькарского муниципального округа Пермского края.

2.1.2. Надбавка за эффективность управленческой деятельности и качество оказания муниципальных услуг (далее – надбавка за эффективность) устанавливается по результатам оценки деятельности образовательной организации за истекший месяц.

Оценка эффективности управленческой деятельности и качества оказания муниципальных услуг производится Комиссией в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом по результатам деятельности образовательной организации. Максимальный размер надбавки за эффективность устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада.

Выплата надбавки за эффективность по результатам предыдущего месяца осуществляется в текущем месяце в сроки выплаты заработной платы, в процентном отношении к среднемесячной заработной плате основного персонала учреждения за истекший отчетный период (1 квартал, 1 полугодие, 9 месяцев, год) (без учета заработной платы внешних совместителей), установленной в предоставляемой образовательной организацией форме федеральной статистической отчетности ФСН «ЗП-Образование».

Выплата надбавки за эффективность по результатам декабря, осуществляется в январе следующего календарного года, в процентном отношении к среднемесячной заработной плате основного персонала образовательной организации (без учета заработной платы внешних совместителей) по итогам истекшего календарного года, установленной в предоставляемой образовательной организацией форме федеральной статистической отчетности ФСН «ЗП-Образование».



2.3.3. Премирование руководителя муниципальной образовательной организации осуществляется на основании распоряжения администрации Кульмакарского муниципального округа Пермского края.