

МАОУ «Ныробская СОШ имени А.В.Флоренко»

ПРИНЯТО
Общим собранием
Протокол № 1
от «16» сентября 2024г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда и стимулирования работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Ныробская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза А.В.Флоренко»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Федерального закона Российской Федерации от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р,
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

на 2024 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол N 11);

Постановлениями Правительства Российской Федерации

- от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)»,
- от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт»), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки,

Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

- от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»,
- от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
- от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»,
- от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями)
- Постановлением администрации Чердынского городского округа от 29.07.2024 № 510 «Об утверждении Положений о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Чердынского городского округа по типам учреждений».

Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников МАОУ «Нырбская СОШ имени А.В. Флоренко» (далее образовательная организация).

1.2. Системы оплаты труда работников МАОУ «Нырбская СОШ имени А.В. Флоренко» формируются на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников образовательной организации по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;
- индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, а также в связи с увеличением установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- установление в образовательной организации системы 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 недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательной организации;
- предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными

законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);
- размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством Российской Федерации.

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

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. Выплачивать заработную плату работникам только в денежной форме 5 числа и в виде аванса 20 числа каждого месяца.

1.5. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждений осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

II. Общий порядок и условия оплаты труда работников учреждения

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Оплата труда работников учреждений включает:

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

1.2. Оплата труда работников учреждений, за исключением работников учреждений, указанных в абзаце втором настоящего пункта, осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений согласно Приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Оплата труда работников учреждений, занимающих должности, относимые к младшему обслуживающему персоналу, осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений в Приложении 2 к настоящему Положению.

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

1.4. Прочие выплаты, имеющие постоянный характер и не влияющие на качество и результат выполняемых работ (кроме выплат компенсационного характера) рекомендуется включать в оклад (должностной оклад).

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

2. Выплаты компенсационного характера

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

№ п/п	Наименование выплаты
1	Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:
1.1	выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 146, 147 ТК РФ): Операторы котельных установок – 12%
1.1.2	выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются (ст. 148 ТК РФ)
1.1.3	выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ)
1.1.4	выплаты при выполнении работником работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ)
1.1.5	выплаты работникам: – при совмещении профессий (должностей), – при расширении зон обслуживания, – при увеличении объема работы, – при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы; Определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ) - по факту;
1.1.6	выплаты за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ)
1.1.7	выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ) - 100%, по факту;
1.1.8	выплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ) - 35%, по факту;
1.1.9	надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами (постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573)
1.1.10	За классность (водитель), ежемесячно – 25%
1.1.11	За разделение рабочего дня на части (водитель), ежемесячно – 30%;
2	Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью:
2.1	классное руководство
2.1.1	Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета устанавливается педагогическому работнику за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах). Размер выплаты за классное руководство за каждый класс (класс-комплект) за счет средств федерального бюджета составляет 10 000 рублей в месяц.
2.1.2	Ежемесячная компенсационная выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам за счёт средств регионального

	бюджета в муниципальных образовательных организациях.
2.1.3	<p>Размер выплаты за классное руководство за каждый класс (класс-комплект) за счет средств регионального бюджета устанавливается на основании нормативного документа администрации Чердынского городского округа и составляет до 1 000 рублей за выполнение таких функций, как:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория), вход не менее 3-х раз с обязательной работой с индикаторами – 400 руб.; – организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу с обучающимися класса (в том числе по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению), (ропись профилактических мероприятий) – 300 руб.; – организацию родительского просвещения (привлечение родителей к мероприятиям класса, ОУ); Очные родительские собрания, конференции – 300 руб. <p>Ежемесячные выплаты за классное руководство педагогическим работникам за счет средств федерального и регионального бюджета выплачивается за фактически отработанное время.</p>
2.2	<p>проверка письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Начальные классы, русский язык, английский язык – 15% – Математика – 10% – Физика, химия, биология, история – 8%; – География, обществознание, литература – 7%; – ОБЗР, ОДНКР, ИКТ – 5%; – ИЗО, технология, музыка - 3%.
2.3	<p>Заведование учебными кабинетами, лабораториями.</p> <p>Выплата назначается работникам, ответственным за кабинет за учебно-методическое обеспечение, поддержание в рабочем состоянии оборудования и инвентаря кабинета. С педагогом подписывается Дополнительное соглашение на выполнение данной функции. Выплата устанавливается в абсолютном значении, если за кабинет ответственны два работника, выплата делится, пропорционально количеству учебных часов.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Кабинеты: химия-биология, физика, технология, информатика, №23,24 (компьютерные классы) – 800 руб.; – Кабинеты начальных классов – 600 руб.; – Кабинеты по предметам – 300 руб.
2.4	заведование мастерскими, учебно-опытными участками
2.5	<ul style="list-style-type: none"> – Руководство методическим советом ОУ – 1000 руб.; – Руководство методическим объединением классных руководителей – 700 руб.; – Руководство школьным методическим объединением педагогов-предметников – 500 руб.;
2.6	выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»
2.7	выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»

3	Выплаты за особенности работы в образовательных организациях:
3.1	особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – 20%;
3.2	особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) – 10%
3.3	особенности работы в образовательных организациях, созданных при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы: <ul style="list-style-type: none"> – За работу с спецконтингентом на особом режиме - 70%; – За работу с спецконтингентом на общем режиме - 55%; – За работу с спецконтингентом на колонии поселения- 50%.
3.4	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за счет средств Федерального из расчета бюджета, устанавливается из расчета 5000,0 руб., в месяц с учетом установленных законодательством РФ отчислений по обязательному социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды РФ.
4	Иные компенсационные выплаты:
4.1	за работу в сельской местности
4.2	выплаты компенсационного характера для руководителя образовательного учреждения при наличии филиальной сети: <ul style="list-style-type: none"> - в зависимости от суммарной удаленности: <ul style="list-style-type: none"> до 20 км. – 10% 21-50 км. – 20% 51-70 км. – 25% более 71 км. – 30% - количество филиалов: <ul style="list-style-type: none"> 1 филиал – 10% 2 филиала – 20% 3 филиала и более – 30%
4.3	Иные дополнительные компенсационные выплаты:
4.3.1	за подготовку оборудования (приборы, аппаратуру, технические средства обучения) к проведению лабораторных работ и экспериментов: учителю физики, химии, биологии - выплата устанавливается в абсолютном размере 1000,00 рублей
4.3.2	Организация углубленного, профильного изучения предметов - 15%
4.3.3	Выплата за ведение внеурочной деятельности/дополнительного образования - 400,00 рублей в месяц (за еженедельный один час внеурочной деятельности/дополнительного образования) – 1 нед.час/мес.
4.3.4	за размещение информации, информационную наполняемость сайта школы,

	оперативное обновление базы данных и сопровождение школьного сайта учреждения – 3000 рублей
4.3.5	за размещение информации, информационную наполняемость страниц школы в Вк, Телеграмм, оперативное обновление базы данных и сопровождение школьных страниц в социальных сетях – 1500 руб.
4.3.6	за оперативное обновление базы данных учащихся школы ИС «Контингент», АИС «Монитор», администрирование системы ЭПОС – 2000 руб.
4.3.7	за оперативное обновление базы данных учащихся школы АИС «Монитор», ЕГИССО - 1000 руб.
4.3.8	Доплата секретарю педагогического совета (административных совещаний) – 500 руб.

2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 25%.

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

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

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

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором, дополнительным соглашением.

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

3. Выплаты стимулирующего характера

Работникам могут быть установлены виды выплат стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы осуществляется в рамках поощрения за успехи в работе, за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий, также при сложившейся экономии фонда оплаты труда по итогам месяца, квартала, полугодия, год, разовая выплата, за достигнутые результаты работы.

Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера

3.1. Премияльные выплаты по итогам работы:

Наименование должности	Основание для премирования	Сумма, рублей
3.1.1 Педагогические работники	За ведение на Интернет ресурсах	от 2000-10000 руб.
	За обеспечение технической поддержки во время проведения мероприятий	от 2000-10000 руб.
	За заполнение электронных отчетов и мониторингов	от 2000-10000 руб.
	За организацию мероприятий	от 2000-5500 руб.
	Педагоги дополнительного образования Центра образования естественнонаучной и технологической направленностей «Точка роста» по итогам учебного года.	2000 – 5000 руб.
	За качественное выполнение функций воспитателя в рамках летней оздоровительной компании.	800-1000 руб.
	За качественное выполнение функций руководителя методического объединения	5000-1000 руб.
	За своевременное качественное выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности работника	2000 руб.
	За привлечение к одноразовой работе, не входящей в функциональные обязанности	800 руб.
	За выполнение обязанностей начальника лагеря в рамках летней оздоровительной компании	5000 руб.
	За организацию воспитательной работы в рамках летней оздоровительной компании	5000 руб.
	За высокое качество организации и проведения государственной итоговой аттестации в ОО (Руководитель ППЭ)	2000 руб.
	За высокое качество организации и проведения государственной итоговой аттестации в ИК (Руководитель ППЭ)	10000 руб.
	3.1.2. Заместитель директора (педагог, выполняющий функции заместителя директора)	За качественную организацию и проведение на высоком уровне Государственной итоговой аттестации.
За качественную организацию и проведение на высоком уровне семинаров, конференций, фестивалей и других мероприятий муниципального, краевого и федерального уровня (полугодие)		5000 руб.
3.1.3. Секретарь руководителя, специалист по кадрам	За своевременное и качественное выполнение разовых работ, не входящих в функциональные обязанности работника	1000 руб.
	Своевременное и качественное представление отчетности, принятие решений по выполнению и устранению выявленных недочетов в работе	1000 руб.

	обеспечение качественной организации работы по прохождению периодических медицинских осмотров работников образовательной организации	2500 руб.
	организация льготного питания обучающихся (постановка на бесплатное питание, ежедневный учет, выдача справок по размеру дотации на питание)	2500 руб.
3.1.4 .Педагог-психолог	За качественное выполнение плана работы	1000 руб.
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	700 руб.
	За своевременное и качественное выполнение разовых работ, не входящих в функциональные обязанности работника	1000 руб.
3.1.5. Уборщик служебных помещений	за качественное выполнение ремонтных работ	1000 руб.
	За привлечение к работе, не входящей в функциональные обязанности	500 руб.
	За одноразовое выполнение поручений администрации школы	500 руб.
3.1.6. Заведующий столовой	За выполнение поручений администрации школы не входящей в функциональные обязанности	1000 руб.
	За качественное проведение летней оздоровительной компании (питание школьников в рамках летней оздоровительной компании) в соответствии с требованиями СанПиН	3000 руб.
	Отсутствие замечаний по качеству питания (соответствие требованиям СанПиН) и обслуживанию по итогам проверки Роспотребнадзора.	2000 руб.
	Отсутствие замечаний по качеству питания (соответствие требованиям СанПиН) и обслуживанию по итогам года	5000 руб.
3.1.7. Повара	За качественное проведение летней оздоровительной компании (питание школьников в рамках летней оздоровительной компании) в соответствии с требованиями СанПиН	1500 руб.
	За выполнение поручений администрации школы не входящей в функциональные обязанности	500 руб.
	Отсутствие замечаний по качеству питания (соответствие требованиям СанПиН) и обслуживанию	1000 руб.
	за качественное выполнение ремонтных работ на пищеблоке	1000 руб.
3.1.8. Дворник	За одноразовое выполнение поручений администрации школы, не входящих в функциональные обязанности работника	600 руб.

	за чистку наледи, снега с крыльца школы в нерабочие дни	700 руб.
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	1000 руб.
3.1.9. Заместитель директора по АХЧ	За качественную и своевременную подготовку школы к новому учебному году	4000 руб.
3.1.10. Водитель автобуса	За качественную и своевременную подготовку автотранспорта к началу учебного года	2000 руб.
	За выполнение ремонтных работ	1000 руб.

3.2. В целях социальной защищенности работников МАОУ «Ныробская СОШ имени А.В.Флоренко» и их поощрения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива **в пределах финансовых средств на оплату труда, а так же при сложившейся экономии фонда оплаты труда** по решению руководителя МАОУ «Ныробская СОШ имени А.В.Флоренко» применяется единовременное премирование работников образовательного учреждения:

№	Основание	Размер выплаты
3.2.1	При награждении Почетный работник сферы образования Российской Федерации	3000
3.2.2	Знак отличия Минпросвещения «Отличник просвещения»	3000
3.2.3	Нагрудный знак «За верность профессии»	3000
3.2.4	Почетной грамотой Министерства просвещения РФ	2500
3.2.5	При награждении государственными наградами и наградами Пермского края (Правительства Пермского края, Законодательного собрания Пермского края, Министерства образования и науки Пермского края)	2000
3.2.6	При награждении благодарностями Пермского края (Губернатора Пермского края, Правительства Пермского края, Законодательного собрания Пермского края, Министерства образования и науки Пермского края)	1500
3.2.7	При награждении Почётной грамотой Управления муниципальными учреждениями, Чердынского ГО	1000
3.2.8	При награждении благодарностью Управления муниципальными учреждениями Чердынского ГО/Благодарностью Главы Чердынского ГО	800

3.3. Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг.

3.3.1. За качественное участие педагога в очных конкурсах профессионального мастерства:

- школа (победитель) – 1000 рублей,
- район (победитель) – 3000 рублей, призёр – 1500 рублей,
- край (победитель) – 7000 рублей, призёр – 6000 рублей, участник (очный тур) – 5000 рублей;

3.3.2. За участие в очных конкурсах методического мастерства:

- школа – 500 рублей (победитель, призер);
- район – 1000 рублей;
- край (заочно) – 2000 рублей, край (очное) – 3000 рублей.
- РФ: заочно – 4000 руб., очное – 5000 руб.

3.3.3. За результативность итоговой аттестации:

- за подготовку 100 балльника (ЕГЭ) по предмету – 5000 рублей,
- ОГЭ – 2000 рублей.

3.3.4. За качественное проведение разовых образовательных/методических мероприятий:

- на базе школы – 500 рублей/1000руб., - организатор
- района – 1000 рублей/2000 руб., - организатор
- межмуниципальные – 2000 рублей/ - 4000 руб., - организатор
- край – 3000 рублей.

3.4. выплаты за стаж непрерывной работы, согласно нижеприведенной таблице

№ п/п	Непрерывный стаж работы, выслуга лет	Коэффициент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	От 3 до 8 лет	0,10
2	От 8 до 13 лет	0,15
3	От 13 до 18 лет	0,20
4	От 18 до 23 лет	0,25
5	Свыше 23 лет	0,30

3.5. При приеме на работу в МАОУ «Ныробская СОШ имени А.В.Флоренко» в общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, включаются периоды: работы в учреждениях и организациях всех форм собственности, подтвержденных записями в трудовых книжках и (или) в электронном виде.

3.6. Непрерывный стаж работы учитывается при следующих условиях для работников Учреждения:

3.6.1. при поступлении на работу в учреждения образования не позднее одного месяца с момента увольнения, при отсутствии во время перерыва другой работы;

3.6.2. со дня увольнения из учреждений не позднее двух месяцев в связи с переездом к новому месту жительства;

3.6.3. не позднее трех месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

3.6.4. стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования в должности педагогических работников: в связи с призывом в Вооруженные Силы РФ, службой по контракту в СВО и работникам, которые приобрели право на трудовую (льготную) пенсию в период работы в учреждениях образования или социальной защиты населения.

3.7. коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

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

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

Количество ЭД (ед.)	Общее количество учащихся в ЭПОС. Школа (чел.)	Доля ЭД, в которых сведения об изучаемых темах представлены в 100% уроков (%)	Доля дневников, в которых 98% оценок выставлены своевременно (%)	Доля ЭД, в которых 98% отметок о пропусках уроков выставлены своевременно (%)	Доля ЭД, в которых информация о домашнем задании представлена в 80% уроков (%)	Доля ЭД ВД, в которых сведения об изучаемых темах представлены в 100% внеурочных занятий (%)	Доля ЭД ВД, в которых 98% отметок о пропусках внеурочных занятий выставлены своевременно (%)	Количество ЭД, где информация об образовательном процессе предоставлена качественно (ед.)	Доля ЭД, где информация об образовательном процессе предоставлена качественно (%)

Выплаты производятся из расчета количество педагогов, работающих в ЭЖ ЭПОС.Школа/количество качественно заполненных ЭД.

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

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

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

3.10. Стимулирующая выплата по результатам труда основана на определении размеров стимулирующих выплат, на применении бальной системы оценки. Критериальная/бальная оценка труда устанавливается на квартал по результатам образовательной деятельности, показателей качества работы учителя.

3.11. Период выплат квартального стимулирования:

- по результатам труда работника за июнь, июль, август устанавливается выплата за сентябрь, октябрь, ноябрь;
- по результатам труда работника за сентябрь, октябрь, ноябрь устанавливаются выплата на декабрь, январь, февраль;
- по результатам труда работника за декабрь, январь, февраль устанавливаются выплата на март, апрель, май;
- по результатам труда работника за март, апрель, май устанавливаются выплата на июнь, июль, август.

3.12. Ежемесячная выплата устанавливается на основе оценки результативности труда работника в зависимости от количества баллов, набранных каждым работником, в соответствии с утвержденными критериями (Приложение 3) и стоимости балла.

3.13. Оценка результативности труда работника осуществляется по итогам мониторинга деятельности работников МАОУ «Ныробская СОШ имени А.В.Флоренко», проводимого на основании перечня критериев и показателей качества работы (Приложение 3).

3.14. Работником проводится промежуточная бальная самооценка результатов деятельности за отчетный период в соответствии с разработанными критериями результативности и эффективности деятельности;

3.15 Работники ОУ предоставляет секретарю руководителя оценочный лист по результатам работы за отчетный период;

3.16. Секретарь руководителя передает оценочные листы на заседания Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ (далее - Комиссия) заполненные листы самооценки Работника;

Комиссия на основании всех материалов (листов самооценки, мониторинга деятельности педагогов, представленных ответственными лицами) производит подсчет баллов по каждому работнику, выставляя свою экспертную оценку и при необходимости уточняя у работника спорные пункты самооценки, составляет итоговый оценочный лист и утверждает его на своем заседании. Периодичность заседания Комиссии - ежеквартально.

3.17. Итоги заседания Комиссии доводятся до работника уведомлением посредством электронной почты в течение 3 рабочих дней, после подписания протокола.

3.18. В случае несогласия работника с итоговым баллом, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

3.19. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

3.20. Размеры стимулирующей выплаты по каждому работнику определяется посредством умножения количества набранных им баллов на стоимость одного балла.

3.21. Стимулирующие выплаты по результатам труда оплачиваются за фактически отработанное время.

4. Стоимость 1 балла утверждается приказом директора в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

4.1. На основании протокола комиссии директор школы издает приказ об установлении размера выплат стимулирующего характера работникам.

5. Порядок уменьшения или снятия стимулирующих выплат.

5.1. Стимулирующие выплаты могут быть уменьшены, или сняты на основании приказа директора с учетом мнения профсоюзного комитета школы в случаях:

5.1.1. нарушение Закона об образовании РФ, ТК РФ, Трудового договора, Инструкций по охране труда, СанПиН;

5.1.2. некачественного выполнения работы (несвоевременная сдача обязательной документации, несвоевременное и некачественное выполнение распоряжений, приказов, принятых решений) на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты, результаты проверок);

5.1.3. нарушения дисциплины труда;

5.1.3. невыполнения правил внутреннего трудового распорядка;

5.1.4. необеспеченна сохранность школьного имущества;

5.1.5. нарушение правил эксплуатации технологического и иного оборудования;

5.1.6. несоблюдения норм педагогической этики или (нарушение профессиональной этики);

5.1.7. наличие обоснованных обращений родителей, обучающихся по поводу конфликтных ситуаций с работниками школы;

5.1.8. в связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания.

5.2. Директор школы оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом не производить стимулирующие выплаты:

– при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;

- при нарушении статей Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", СанПиН, Устава школы;
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- при невыполнении инструкций по охране труда и техники безопасности по обеспечению безопасности детей;

при оставлении детей без присмотра во время проведения учебных занятий, несвоевременное начало и завершение учебных занятий, самовольное изменение расписания учебных занятий;

6. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием профсоюзного органа учреждения.

III. Оплата труда основного персонала учреждения

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

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

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

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

3.3. Заработная плата педагогических работников учреждений непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее – ЗППп), определяется следующим образом:

1 вариант:

$$\text{БЧЗПп} = (\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{Ксп}) + \text{Мо} + \text{СЧЗПп} + \text{Н} + \text{Кв}, \text{ где:}$$

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется в разрезе городской и сельской местности, а также в разрезе ступеней обучения, по

следующей формуле, включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года:

$$\text{Сан} = C / (\text{Ч} \times \text{Кнед.} \times \text{Сн}), \text{ где:}$$

C – минимальная базовая сумма не менее 8428,00 руб. Размер базовой суммы устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

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 учащихся в организациях, созданных при учреждениях исполнения наказания, размер ставки (оклад, минимальная базовая сумма) повышается на процент, установленный в п.2.2:

Ч – количество часов в неделю;

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

Сн – нормативная наполняемость класса;

в образовательных организациях:

городская местность – 25 человек;

сельская местность – 15 человек;

в специальных коррекционных классах для детей с ограниченными возможностями здоровья – до 12 человек;

в вечерних (сменных) образовательных организациях:

в классах – 25 человек;

в группах – 9 человек;

У – фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

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

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

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

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

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются руководителем образовательной организации;

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

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

СЧЗПп – выплаты стимулирующего характера.

2 вариант:

$$\text{БЧЗПп} = ((\text{Ст}/\text{Нчас.} \times \text{Ч}) \times (1 + \text{Ксп})) + \text{Мо} + \text{СЧЗПп} + \text{Н} + \text{Кв}, \text{ где:}$$

Ст. – размер ставки аудиторной нагрузки в размере не менее 8428,00 руб. включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года;

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

Ч – количество часов в неделю по тарификации;

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 учащихся в образовательных организациях системы исполнения наказания, размер ставки (оклад, минимальная базовая сумма) повышается на процент, установленный в п.2.2;

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются руководителем образовательной организации;

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

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

СЧЗПп – выплаты стимулирующего характера.

3.4. Руководитель образовательной организации самостоятельно определяет способ расчета заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющий учебный процесс:

по 1 варианту;

по 2 варианту;

по 1 варианту и 2 варианту (для образовательных организаций имеющих структурные подразделения (филиалы)).

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

$$\text{ЗпИО} = (\text{Сан} \times \text{Ч} \times \text{Усн} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{Ксп}) + \text{Мо} + \text{Н} + \text{Кв}, \text{ где:}$$

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

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), производится в разрезе городской и сельской местности и в разрезе ступеней обучения, включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Ч – количество часов в неделю;

Усн – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса:

Усн = 12,5 – для городских образовательных организаций;

Усн = 7,5 – для сельских образовательных организаций;

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

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Мо – доплаты, учитывающие работы по руководству методическими объединениями. Доплаты устанавливаются руководителем образовательной организации;

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

Кв – компенсационные выплаты.

3.6. Рекомендуемый коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс:

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык (родной (русский) язык)	0,200
Математика	0,200
Начальные классы	0,193
Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология (естествознание, экология)	0,185
Литература (родная литература)	0,168
География	0,168
Труд (Технология)	0,145

Обществознание (ОРКСЭ, ОДНКНР)	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физическая культура	0,127
МХК	0,120
ОБЖ (СБО), ОБиЗР	0,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного компонента	0,072
Музыка	0,067
Право	0,06
ИЗО	0,05
Астрономия	0,05

Примечание: Рекомендуемый коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, может устанавливаться учреждением самостоятельно по каждому предмету самостоятельно в пределах установленного фонда оплаты труда.

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

наличие государственных форм контроля;

использование первоисточников при подготовке к уроку;

подготовка к уроку;

подготовка дидактических материалов;

заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);

проведение занятий на открытом воздухе.

3.7. Заработная плата педагогических работников, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс образовательных организаций, состоит:

$$ЗП = БЧс + СЧ, \text{ где:}$$

БЧс – базовая часть заработной платы, определяется по формуле:

$$БЧс = ДО + Н + Кв, \text{ где:}$$

ДО – должностной оклад;

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

Кв – компенсационные выплаты;

СЧ – стимулирующая часть.

3.8. Образовательная организация в пределах, имеющихся у неё средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников, а также

доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. При этом рекомендуемый объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30% общего фонда на оплату труда.

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

IV. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей

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

4.2. Зарботная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

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

ЗПрук – зарботная плата руководителя учреждения;

Оклад – должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается ежегодно по состоянию на 1 сентября и на 1 января при условии реорганизации (путем слияния, присоединения другого юридического лица) согласно Приложения 4 к настоящему Положению, но не выше индексации, предусмотренной законом о бюджете Пермского края на соответствующий финансовый год.

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

Кк – выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

Кстим – выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

4.3. Зарботная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

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

ЗПзам – зарботная плата заместителя руководителя учреждения;

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

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, заместителям руководителей учреждений рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителям учреждений.

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

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

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

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

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

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

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

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

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с приложением 1 настоящего Положения;

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

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

$$\text{ЗПмоп} = \text{Оклад} + \text{Кк} + \text{Кстим}.$$

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

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с приложением 6 настоящего Положения;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

VI. Фонд оплаты труда

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

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

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

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

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

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

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

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности

служащих и работников (профессии рабочих) данного учреждения.

Штатное расписание учреждения формируется на каждый финансовый год за счет всех источников финансового обеспечения, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации, и проходит процедуру согласования в соответствии с нормативным документом Учредителя.

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

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

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

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

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

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

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

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

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

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

6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

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

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

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

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

VII. Другие вопросы оплаты труда

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

- тяжелого материального положения;
- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- при рождении ребенка иных уважительных причин.;

7.2. В связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и каждые последующие десятилетия) – 3000 РУБ.

7.3. Выплаты к Всероссийским и профессиональным праздникам:

День учителя (5 октября) – 600 рублей;

День водителя (последнее воскресенье октября) – 600 рублей;

День секретаря (третья путница сентября) – 600 рублей;

День защитника отечества (23 февраля) – 600 рублей;

Международный женский день (8 Марта) – 600 рублей;

День повара (20 октября) – 600 рублей;

День бытового обслуживания (18 марта) - 600 рублей (для работников по должностям: гардеробщик, сторож (вахтёр), уборщик служебных помещений, оператор котельной);

День дворника (третье воскресенье мая) – 600 рублей.

7.4. В связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и каждые последующие десятилетия). При отсутствии экономии фонда оплаты труда, , заменить данную выплату на два оплачиваемых дня отдыха (день юбилея и день, последующий за датой рождения).

7.5. иных уважительных причин.

7.6. В связи с выходом учителя, директора школы на трудовую пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) или по инвалидности (не зависимо от стажа работы) устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере 12600 (двенадцать тысяч шестьсот) рублей.

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

7.8. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, главного бухгалтера, работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства,

указанные в п.7.1 настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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

IX. Порядок принятия и срок действия положения

9.1. Данное Положение рассматривается на общем собрании работников и утверждается приказом директора МАОУ «Ныробская СОШ имени А.В.Флоренко».

9.2. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок и вступает в силу с момента его утверждения.

9.3. Данное Положение может быть изменено и дополнено в соответствии с вновь изданными нормативными актами региональных, федеральных органов управления образованием.

9.4. Изменения и дополнения к Положению рассматриваются на педагогическом совете МАОУ «Ныробская СОШ имени А.В.Флоренко» в составе новой редакции Положения, которое утверждается приказом директора. После принятия новой редакции Положения, предыдущая редакция утрачивает силу.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
и стимулирования работников МАОУ
«Ныробская СОШ имени
А.В.Флоренко»

СХЕМА

**тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений**

Пермского края в сфере образования

1. Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; секретарь-машинистка	5887,00

2. Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.1	1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-программист	6500,00
2.2	2-й квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством; старший лаборант	6500,00
2.3	3-й квалификационный уровень	Заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела	6500,00

3. Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
3.1	1-й квалификационный уровень	Документовед; инженер; специалист по кадрам;	7054,00

		юрисконсульт; аналитик; инженер-программист (программист)	
3.2	2-й квалификационный уровень	Документовед 2-й категории; специалист по кадрам 2-й категории; юрисконсульт 2-й категории; аналитик 2-й категории; инженер-программист (программист) 2-й категории	7054,00
3.3	3-й квалификационный уровень	Документовед 1-й категории; специалист по кадрам 1-й категории; юрисконсульт 1-й категории; аналитик 1-й категории; инженер-программист (программист) 1-й категории	7054,00
3.4	4-й квалификационный уровень	Ведущий документовед; ведущий специалист по кадрам; ведущий юрисконсульт; ведущий инженер-программист (программист)	7054,00
3.5	5-й квалификационный уровень	Главный специалист	7054,00

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
4.1	1-й квалификационный уровень	начальник отдела	9449,00
4.2	2-й квалификационный уровень	главный аналитик	9449,00
4.3	3-й квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала (обособленного структурного подразделения)	9449,00

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
-------	-------------------------	------------------------	---

1	2	3	4
5.1	1-й квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	6119,00

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
6.1	1-й квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	6119,00
6.2	2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6119,00

7. Профессиональная квалификационная группа
«Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
7.1	1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	10480,00
7.2	2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; педагог-библиотекарь	10480,00
7.3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10480,00
7.4	4-й квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор	10480,00

		<p>основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед</p>	
--	--	---	--

8. Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководителей структурных подразделений»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
8.1	1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением (кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей)	10038,00
8.2	2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей);	10038,00

9. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
9.1	Специалист по закупкам; ведущий специалист по закупкам; контрактный управляющий; специалист по охране труда; ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями	12397,00

	здоровья	
9.2.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12397,00

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

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

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
и стимулирования работников МАОУ
«Ныробская СОШ имени
А.В.Флоренко»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОЧИХ

№ п/п	Наименование квалификационных уровней	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры окладов, рублей
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; кочегар; кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; плотник; повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	4138,00

		<p>рабочий по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов; слесарь-ремонтник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий</p>	
1.2	2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	4138,00
2	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
2.1	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; слесарь по обслуживанию тепловых пунктов; слесарь по обслуживанию тепловых сетей	6238,00
2.2	2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6238,00
2.3	3-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6238,00
2.4	4-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные 1-3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы <*>	6238,00

<*> Минимальный размер оклада, предусмотренный для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования. Вопрос об установлении конкретному

рабочему минимального размера оклада, предусмотренного для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», решается руководителем государственного бюджетного и казенного учреждения Пермского края по согласованию с представительным органом работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда рабочих государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края.

Руководителям государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края рекомендуется к 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» относить рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, тарифицированных до введения отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края по 9-12-му разряду Единой тарифной сетки.

**Показатели эффективности деятельности и качества работы для установления выплат стимулирующего характера
административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного
и младшего обслуживающего персонала**

**таблица 1. Критерии оценки работников МАОУ «Ныробская СОШ имени А.В.Флоренко»
по должностям педагогических работников**

№ п/п	Критерии оценивания	Условия осуществления выплат	Расчет выплат в баллах	Периодичность (ежемесячно, ежеквартально, итоги учебного года, итоги календарного года)	Ответственный за предоставление сведений
Блок № 1 Академические: Результаты государственной (итоговой) аттестации; обеспечение прав граждан на получение образования; оценка качества образования					
1.1	Количество выпускников 9 классов, 11 классов (ГИА) -с количеством баллов 80, -с количеством баллов 75-79 (предметы гуманитарного цикла), -66-79 (предметы естественно-научного цикла); Рассчитываются по окончанию 2 кв.	Учитель-предметник	4 балла (за каждого обучающегося) 3 балла (за каждого обучающегося) 3 балла (за каждого обучающегося)	По итогам учебного года	Заместитель директора
1.2	Средний тестовый балл выпускников 9,11 - х классов по предметам Рассчитываются по окончанию 2 кв.	Учитель-предметник	равен районному -1б выше районного - 2б равен краевому - 3 б выше краевого - 5 б	По итогам учебного года	Заместитель директора

1.3	За качественную подготовку по предмету по результатам ВПР (Оценивается усредненный показатель качества знаний всех учащихся по предмету каждого учителя)	Учитель-предметник	Качество: 100%-6 б. 99-89%-5 б. 88%- 70 - 3 б. За «5» +1б. (за каждую). За «2» -1 б. (за каждую)	По итогам мониторинговых исследований	Заместитель директора
1.4	За качественную подготовку по предметам (математика, русский язык, окружающий мир) выпускников 4-х классов по результатам ВПР (Оценивается усредненный показатель качества знаний всех учащихся по трем предметам каждого учителя)	Учитель - предметник	Качество: 100%-6 б. 99-89%-5 б. 88%- 70 - 3 б. За «5» +1б. (за каждую). За «2» -1 б. (за каждую)	По итогам мониторинговых исследований	Заместитель директора
1.5	Качество знаний по предмету (Количество всех детей, успевающих на 4 и 5)	Учитель-предметник	1 гр. - Русский язык, Математика Начальная школа, Иностранный яз., Химия, Физика, Биология - 60% и более- 2 б 2 гр.- Литература, География, Технология, Общество, История, Информатика - 70% и более-2 б; 3 гр. Физкультура, ИЗО, ОБЗР - 80% и более - 2б.	По итогам четверти	Заместитель директора
1.5	Безотметочное обучение	Учителя 1 класса, музыка	2б	1 класс в течение года	Заместитель директора
1.5	Эффективность работы учителя-предметника с обучающимися По итогам четверти/полугодия/год	Учителя-предметники	Отсутствие учащихся с одной «3», «4»: +1б Наличие учащихся с одной «3», «4» - 1б	По итогам четверти/полугодия/год	Заместитель директора
	За качественную подготовку	Учителя-	100% - 3 балла	По итогам	Заместитель

	итоговому собеседованию по литературе в 9 классе	предметники	90%-99%-2 балла 80%-89%-1 балл		директора																				
	За качественную подготовку к итоговому сочинению в 11 классе	Учителя-предметники	100% - 3 балла 90%-99%-2 балла 80%-89%-1 балл	По итогам	Заместитель директора																				
Блок № 2. Достижения учащихся. Внеурочная деятельность по предмету																									
2.1	Наличие детей, получивших поддержку в виде премий, путевок в лагеря в рамках программ, направленных на поддержку одаренных детей	Классные руководители/ Учителя за каждого учащегося	1 человек -3 б	при наличии подтверждающих документов	Заместитель директора																				
2.2	Наличие детей, охваченных региональными центрами выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, технопарков «Кванториум», «IT-клуб», «Академия Первых» и др.	Классные руководители/ Учителя предметники за каждого учащегося	1 человек -3 б	при наличии подтверждающих документов	Заместитель директора																				
2.3	Наличие детей, результативно принявших участие в этапах Всероссийской олимпиады школьников	Учителя предметники за каждого учащегося	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>Р</td> <td>Кра й</td> <td>РФ</td> </tr> <tr> <td>У*</td> <td>0,5</td> <td>3</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>3М</td> <td>1</td> <td>5</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>2М</td> <td>2</td> <td>7</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>1М</td> <td>3</td> <td>10</td> <td>20</td> </tr> </table>		Р	Кра й	РФ	У*	0,5	3	10	3М	1	5	15	2М	2	7	18	1М	3	10	20	по итогам, при наличии подтверждающих документов	Заместитель директора
	Р	Кра й	РФ																						
У*	0,5	3	10																						
3М	1	5	15																						
2М	2	7	18																						
1М	3	10	20																						
2.4	Наличие призеров приоритетных очных предметных олимпиад, конкурсов УИР (в соответствии с Перечнем конкурсов, утвержденным Министерством образования и науки Пк;	Учителя предметники за каждого учащегося	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>Р</td> <td>Кра й</td> <td>РФ</td> </tr> <tr> <td>У*</td> <td>0,5</td> <td>3</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>3М</td> <td>1</td> <td>5</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>2М</td> <td>2</td> <td>7</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>1М</td> <td>3</td> <td>10</td> <td>20</td> </tr> </table>		Р	Кра й	РФ	У*	0,5	3	10	3М	1	5	15	2М	2	7	18	1М	3	10	20	по итогам, при наличии подтверждающих документов	Заместитель директора
	Р	Кра й	РФ																						
У*	0,5	3	10																						
3М	1	5	15																						
2М	2	7	18																						
1М	3	10	20																						
2.5	Наличие детей, результативно принявших участие в предметных конкурсах, проводимых	Учителя предметники за каждого	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>Р</td> <td>Кра й</td> <td>РФ</td> </tr> <tr> <td>У*</td> <td>0,3</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table>		Р	Кра й	РФ	У*	0,3	1	2	по итогам, при наличии	Заместитель директора												
	Р	Кра й	РФ																						
У*	0,3	1	2																						

	Министерством образования и науки ПК и Мин.просв. РФ, включенных в перечень рейтинговых конкурсов (очное участие)	учащегося	3м	0,5	2	3	подтверждающих документов			
			2м	0,8	3	4				
			1м	1	4	5				
2.6	Наличие детей, получивших награды на спортивных соревнованиях (личное первенство, командное первенство) Только для учителя физической культуры	Учителя за каждого учащегося, команду получившего награды		Р	Кра й	РФ	по итогам, при наличии подтверждающих документов	Заместитель директора		
			У*	0,5	1	2				
			3м	1	2	4				
			2м	2	4	7				
			1м	3	6	10				
2.7	Организация и проведение конкурсов, олимпиад, игр, соревнований, фестивалей (учитель назначен по приказу директора)	Классные руководители Учителя-предметники	Уровень: школьный -2 балла; районный – 4 балла; региональный – 6 баллов.				Ежемесячный мониторинг	Советник директора/ Ответственный за ВР		
2.8	Зафиксированное участие учителя-предметника во внеурочной деятельности с обучающимися по предмету (конкурсы (кроме дистанционных), декады, предметные недели и т.д).	Учителя-предметники	Уровень: школьный – 1 балл; муниципальный уровень – 2 балла; региональный – 4 балла; всероссийский – 6 баллов,				Ежемесячный мониторинг	Заместитель директора Руководители ШМО		
Блок № 3. Методическая работа										
3.1	Олимпиада «ПРОФИ – КРАЙ», краевая олимпиада для учителей начальных классов, краевая олимпиада для учителей, работающих с детьми с ОВЗ.	Учителя-предметники	У - заочных тур - 0,5 б. У - очных тур - 1 б. Призеры, победители очного тура – 3 б				по итогам, при наличии подтверждающих документов	Заместитель директора		
3.2	Обеспечение качественной работы в Сферум, Моя школа	Классные руководители Учителя-предметники	Качество - 2б Не исполнение показателей – 0б				Справка	Заместитель директора		
3.3	Охват обучающихся профориентационными мероприятиями, курсами,	Учителя – предметники, классные	участие в реализации – 2 б. Отсутствие – 0 б.					Заместитель директора Советник		

	программами, в том числе «Билет в будущее», участие в мероприятиях, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей, участие в проекте по профессиональному обучению.	руководители	95-100 % уч-ся класса - 2 б 85-94 % уч-ся класса - 1б Менее 85 – 0 б		директора
3.4	Трансляция педагогического опыта: семинары, конференции, вебинары (по запросу администрации, в соответствии с программой развития ОУ, планом работы ОУ/УМУ)	Учителя-предметники	ОУ - 1 балл (выступление на семинаре) Муниципальный – 2 б (выступление на семинаре), <u>4 баллов (организация семинара)</u> Региональный 4 баллов (выступление на семинаре), 6 баллов (организация семинара)	по итогам, при наличии подтверждающих документов	Заместитель директора
3.5	Обобщение и презентация педагогического опыта: проведение открытых уроков, мастер-классов, фестивалей и т.д	Учителя-предметники	ОУ -2 балла; район – 4 балла; край – 6 баллов,	по итогам, при наличии подтверждающих документов	Заместитель директора
3.6	Конкурсы профессионального мастерства (дистанционные/очные) (МО РФ, ПК)	Учителя-предметники	район – Д-1/2/3балла; КР - Д – 2/3/4 балла; РФ – 3/4/5 баллов. Очно ОУ-1/2/3 балла Район – 2/3/4 балла КР- 3/4/5баллов РФ – 4/5/6 баллов.	по итогам, при наличии подтверждающих документов	Заместитель директора
3.7	Публикации в методических журналах, в официальных группах,	Учителя-предметники	-Публикация в сборниках и ЭПОС	по итогам, при	Заместитель директора

	сайте школы		библиотеки, (с подтверждающими документами, скриншот) – 16 -В электронном периодическом издании <u>отрасли образования</u> , не более 1 публикации в квартал – 2б -За одну статью в печатном издании, не более 1 публикации в квартал (при условии представления комиссии сборника) – 4б Вк – 0,5 за 1 публикацию	наличии подтверждающих документов	Ответственный за ведение сайта, ВК, Телеграм
3.8	Результативное участие педагога в конкурсах дидактических и методических материалов МОиН ПК, РФ.	Учителя-предметники	школьный -1/2/3 балла; районный –2/3/4 балла; региональный – 3/4/5 баллов	по итогам, при наличии подтверждающих документов	Заместитель директора
3.10	Участие в инновационной деятельности: -работа в краевых апробационных площадках по приказу МОиН ПК, директора школы	Учителя-предметники	5 баллов	Ежемесячный мониторинг	Заместитель директора
3.11	Сопровождение педагогической практики студентов, молодых специалистов	Учителя-предметники	4 балла	Справка	Заместитель директора
Блок 4 Результативность воспитательной деятельности. Деятельность классного руководителя					
4.1	Обеспечение выполнения учащимися класса правил поведения в ОУ.	Классные руководители	-Отсутствие учащихся, совершивших	Ежемесячный мониторинг	Заместитель директора

	Профилактика правонарушений.		правонарушения, ООД-1 балла (-1); - Обучающихся соблюдают требования к внешнему виду (100%) – 2 балла; 90% обучающихся соблюдают требования к внешнему виду – 1 балл; Менее 90% - (-1 балл)		Педагог-психолог
4.2	Участие в мероприятиях по развитию юнармейского движения, "РДДМ", Орлята России, ДЮП, ЮИД	Классные руководители Учителя-предметники	Наличие участников (не менее 50%) – 1балл Наличие победителей – 2 балла Отсутствие -0	по итогам, при наличии подтверждающих документов	Советник директора ответственные по направлениям
4.3	Участие в подготовке и проведении: Общешкольных, районных родительских собраний, мероприятий	Классные руководители Учителя-предметники	ОУ- 1-2 балла Район – 4-6 баллов (качественная подготовка)	Справка	Советник директора/ Ответственный за ВР
4.4	Участие класса в социально значимой деятельности ОУ	Классные руководители	Мероприятия (акции и т.д.), 70-100% обучающихся класса: благотворительные - 0,5б - трудовые - 0,5 балла - экологические акции — 0,5 балла - патриотические - 0,5 балла - муниципальные и выше уровень (экология,	Справка	Советник директора/ Ответственный за ВР/направлени я

			благотворительность, патриотическое воспитание) - 1 балл		
4.5	Охват обучающихся дополнительным образованием	Классные руководители	100% - 3 б. 85% - 2 б. Менее 85% - 0 б.	Мониторинг	Ответственный педагог
4.6	Организация, контроль горячего питания учащихся. Взаимодействие с родителями.	Классные руководители 5-11 классов	Охват 90-100%- 2б Охват менее 90%- 0б	Справка	Секретарь руководителя Заведующий столовой
4.7	Создание элементов образовательной инфраструктуры (образовательных пространств, выпуск школьной газеты)	Учителя – предметники Классные руководители	1-2 балла	Мониторинг	Советник директора Ответственный за ВР
4.8	Зафиксированная победа класса (ученика, подготовленного классным руководителем) во внешкольных мероприятиях	Классные руководители	Уровень: Школьный- 1 место (победитель)-2 балла 2, 3 место (призер)-1 балл	Ежемесячный мониторинг	Советник директора Ответственный за ВР
4.9	Зафиксированное участие класса в жизни местного социума (участие в мероприятиях социального характера под руководством классного руководителя)	Классные руководители	2 балла	Ежемесячный мониторинг	Советник директора Ответственный за ВР
	-Доля активных родителей и учащихся в системе ЭЖД ЭПОС	Классные руководители	80-100% - 2 балла; Менее 80: -1 балл.	Ежемесячный/ ежеквартальный	Ответственный за работу ЭЖД
Блок 5. Исполнительская дисциплина					
5.1	Высокая исполнительская дисциплина (все документы предоставляются в срок, в соответствии с предъявляемыми требованиями)	Учителя – предметники Классные руководители	+3 балла - 2 балла – программы; - 1 балл текущие отчеты.	Ежемесячный мониторинг	Заместитель директора Ответственные по направлениям
5.2	Активное участие классного руководителя в работе с детьми	Классные руководители	+ 2 балла; - 2 балла.	Ежемесячный мониторинг	Педагог-психолог

	группы риска социально опасного положения, СОП. Участие в составлении и в реализации ИПК.				(справка)
5.3	Отсутствие случаев травматизма обучающихся	Учителя физкультуры, технологии, физики, химии, биологии	Отсутствие: + 1 балл; Наличие: - 1 балл.	Ежемесячный мониторинг	Заместитель директора
5.4	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтов, жалоб, нарушений (зафиксированных замечанием или выговором)	Учителя – предметники	Отсутствие: +2 балла; Наличие: - 1 балл.	Ежемесячный мониторинг	Заместитель директора
5.5	Результативное руководство У КП	Руководители У КП	2 балла	при наличии отчета	Заместитель директора
Блок 6. Поощрительный балл					
6.1	Участие в мероприятиях, проводимых в коллективе	Учителя – предметники	Организатор – 2 балла Помощь в проведении – 1 балл	Аналитическая справка председателя профкома	Председатель профкома
6.2	Сопровождение обучающихся на выездные мероприятия	Учителя – предметники	не менее 3 раз – 1 балл (Чердынский/Красновишерский/2-х раз - Соликамский го, Березники) – 1балл; За пределы Усольского мр – 1 поездка – 1 балл.	Приказ директора	Секретарь руководителя

Таблица 2. Показатели эффективности и качества работы: секретарь руководителя

№	Критерии оценивания	Условия осуществления выплат	Балл	Ответственный за предоставления сведений
1	Качество выполняемых работ	Обеспечение контроля над своевременностью предоставления, отправления ответов, отчетов на запросы вышестоящих организаций	3	руководитель
		Качество и оперативность исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	3	
2		Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчётных документов	-1	
3	Интенсивность и высокие результаты работы	Подготовка документов в сторонние организации (копирование, заверение)	3	
4	Работа с участниками образовательного процесса и иными лицами	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	3	
		Организация приема посетителей и проведение телефонных переговоров	5	
		Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, обучающимся	3	
5	Участие в подготовке заседаний и совещаний, проводимых директором	Своевременное оповещение участников о времени и месте проведения, создание условий для проведения заседаний, совещаний в части обеспечения необходимыми материалами	3	
8	Иные показатели результативности	Выполнение разовых, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	4	руководитель

9	Отсутствие фактов нарушения законодательства	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности Учреждения, делопроизводству - по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	5	руководитель
10	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	3	руководитель
ИТОГО ЗА МЕСЯЦ			38	

Таблица 3. Показатели эффективности и качества работы: водитель автобуса

№ п/п	Критерии оценивания	Условия осуществления выплат	Балл	Ответственный за предоставления сведений	
1	Количество обоснованных (удовлетворённых) жалоб руководителю или руководителю СП	Наличие жалоб родителей, законных представителей, сотрудников (учитывается каждая жалоба)	-5	директор	
		Отсутствие жалоб	5		
2	Качество выполняемых работ	Наличие замечаний внешних и внутренних проверок	-3		Заместитель директора
		Отсутствие, замечаний к техническому, гигиеническому состоянию транспортных средств, гаражных боксов, территории.	3		
3	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, ТБ, ОТ, ПБ	Учитывается по факту на основании докладной или служебной записки.	-3		
4	Создание условий для осуществления перевозок	Безаварийное вождение	10		
		Обеспечение комфортных условий работникам и	3		

	на транспорте	обучающимся учреждения		Директор
		Организация условий для выполнения текущего и капитального ремонтов транспортных средств	3	
5	Работа с документами	Качественная и своевременная подготовка заявок и т.п.	1	
6	Своевременное представление отчётности	Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчётных документов	-1	
7	Обеспечение сохранности имущества	Учитывается по факту на основании докладной или служебной записки	2	
		Учет и контроль использования материальных ценностей	3	
8	Интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение дополнительных поручений (не предусмотренных должностными обязанностями), связанных с основной и иной уставной деятельностью, участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	5	
ИТОГО ЗА МЕСЯЦ			37/-12	

Таблица 4. Показатели эффективности и качества работы: дворник, сторож

№	Критерии оценивания	Условия осуществления выплат	Балл		Ответственный за предоставления сведений
1	За интенсивность и высокие результаты работы	Отсутствие замечаний по безопасному пребыванию людей в учреждении	-3	3	Заместитель по АХЧ Руководитель
2		Обеспечение сохранности имущества (учитывается по факту на основании докладной или служебной записки)	-3	3	
3	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений на неправомерные действия или бездействие в отношении родителей, работников	Наличие обоснованных жалоб	-5	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб			
4	За качество выполняемых работ	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, ТБ, ОТ, ПБ (учитывается по факту на основании докладной или	-5	0	

		служебной записки)			
5		Своевременное выявление неисправностей (взлом дверей, окон, замков) и извещение об этом администрации или дежурному УВД и умение принимать правильные решения при возникновении ЧС	-3	3	
6		Обеспечение порядка на охраняемой территории, ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	-3	3	
7		Отсутствие замечаний по качеству работы	-3	3	
8	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	Выполнение разовых, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0	5	
	ИТОГО ЗА МЕСЯЦ		-25	25	

Таблица 5. Показатели эффективности и качества работы: Уборщик служебных помещений, гардеробщик.

№	Критерии оценивания	Условия осуществления выплат	Балл		Ответственный за предоставления сведений
			min	max	
1	За интенсивность и высокие результаты работы	Отсутствие замечаний по безопасному пребыванию людей в учреждении	-3	3	Заместитель директора
2	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений на неправомерные действия	Наличие обоснованных жалоб Отсутствие обоснованных жалоб	-3	3	
3	или бездействие в отношении родителей, работников	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	-3	3	
4	За качество выполняемых работ	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, ТБ, ОТ, ПБ (учитывается по факту на основании докладной или служебной записки)	-3	0	
5		Обеспечение сохранности имущества (учитывается по	-3	3	

		факту на основании докладной или служебной записки)			
6		Обеспечение порядка на закрепленной территории (оперативное извещение о имеющихся недостатках)	-3	3	
7		Отсутствие замечаний по качеству работы	0	3	
8		Оперативность выполнения заявок, распоряжений, приказов по устранению замечаний	0	3	
9	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	Выполнение разовых, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0	3	
10	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	-3	3	
11	Содержание рабочего места	Чистота и порядок на рабочем месте	-1	1	
	ИТОГО ЗА МЕСЯЦ		-22	28	

Таблица 6. Показатели эффективности и качества работы: заместителя руководителя по АХЧ

№ п/п	Критерии оценивания	Условия осуществления выплат	Балл		Ответственный за предоставления сведений
			min	max	
1	2	3			
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях организации	Уровень исполнения требований Госпотребнадзора	-3	3	
		Уровень исполнения требований Роспотребнадзора	-3	3	
2.	Организация закупок в соответствии с 223-ФЗ	Правильность оформления технического задания и контрактных отношений	-3	3	
		Своевременное заключение договоров	-2	2	
		Контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ	-2	2	
		Контроль за выполняемыми работами и своевременной поставкой	-2	2	
3.	Работа с основными	Своевременный учет материальных ценностей,	-2	2	

	средствами организации	инвентаризация			
		Сохранность и контроль за имуществом организации	-2	3	
		Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	-2	3	
4.	Организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, управления образования	-2	2	
		Отсутствие конфликтных ситуаций			
5.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства	-3	3	
		Своевременная и качественная сдача отчетности	-3	3	
6.	Участие в реализации программы по электросбережению	Наличие утвержденной программы	-2	2	
		Соблюдение сроков реализации программы	-2	2	
	ИТОГО МЕСЯЦ		30	35	

Таблица 7. Критерии и показатели оценки качества работы заведующего столовой для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Балл		Ответственный за предоставления сведений
			min	max	
1.	2	3	min	max	
1.	Подача заявок на поставку продуктов питания	Своевременно и отсутствие замечаний по условиям хранения продуктов, по условиям приготовления пищи	1	5	
2.	Учет, контроль и качественное составление отчетной документации	Своевременно и отсутствие замечаний со стороны проверочных органов, по результатам инвентаризации и проверок	1	5	
3.	Качественное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие замечаний	1	5	
4.	Контроль за качественным приготовлением и выдачи пищи в соответствии с режимом работы школы	Своевременно и соблюдение норм СанПиН	1	5	

5.	Контроль за организацией питания детей в школе, детей ОБЗ, детей из малообеспеченных и многодетных семей.	Ежедневно, при отсутствии замечаний со стороны директора школы	1	5	
6.	Исполнительская дисциплина в коллективе	Отсутствие замечаний у работников столовой	1	5	

**Критерии и показатели оценки качества работы повара столовой
для распределения стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Балл		Ответственный за предоставления сведений
			min	max	
1.	2	3	min	max	
1.	Приготовление и выдача пищи в соответствии с режимом работы школы	Своевременно и качественно	1	3	
2.	Соблюдение технологического процесса приготовления блюд	Своевременно и качественно и эффективное расходование продуктов питания	1	3	
3.	Качественное выполнение должностных обязанностей	При отсутствии замечаний	1	3	
4.	Контролирующие организаций по качеству питания	Отсутствие нареканий	1	3	
5.	Состояние оборудования столовой, посуды, хозяйственного инвентаря	Чистота, порядок и обеспечение сохранности	1	3	
6.	Соблюдение техники безопасности	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и техники безопасности	1	3	
7.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие опозданий и невыходов на работу	1	3	
8.	Качественное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие замечаний	1	3	
9.	Своевременное и качественное выполнение поручений заведующей столовой, директора школы	Выполнение в срок и качественное	1	3	

к Положению о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных организаций Чердынского городского округа, реализующих основные образовательные программы начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования

**Должностной оклад руководителя
образовательной организации**

Категория учреждения (с учетом численности учащихся и воспитанников)	Должностной оклад (руб.)
до 50 детей	19256,00
от 51 до 80	22423,00
от 81 до 100	23491,00
от 101 до 150	24549,00
от 151 до 200	27196,00
от 201 до 250	29842,00
от 251 до 300	30901,00
от 301 до 350	31960,00
от 351 до 400	33018,00
от 401 до 450	34077,00
от 451 до 500	35136,00
Более 500	36195,00

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 4771335083109427968405326649206930468348526477

Владелец Дьякова Галина Леонидовна

Действителен с 30.01.2025 по 30.01.2026