

ПРИНЯТО

УТВЕРЖДЕНО

общим собранием трудового  
коллектива  
протокол № 2 от 27.04.2023

Директором МБОУ «Судинская СОШ»

О.Н. Воронина

Приказ № 99 от 27.04.2023



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **по оплате труда работников**

#### **муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Судинская средняя общеобразовательная школа»**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год» (утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, протокол № 11), постановлением 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)», 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 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», письмом Министерства образования и науки Пермского края от 15 мая 2019 г. № СЭД-26-01-36-663 «О направлении примерного положения по оплате труда», и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников

МБОУ «Судинская СОШ», реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего и дошкольного образования (далее - учреждение), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

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

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

- установление в учреждение 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 учреждения;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;

- 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).

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

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

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

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

- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- 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 или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

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

### **1. Основные условия оплаты труда**

1.1. Основные условия оплаты труда:

1.1.1. оплата труда работников учреждений включает:

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

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

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

### **2. Выплаты компенсационного характера**

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

Таблица 1

Наименование выплаты
выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями
за работу в ночное время
оплата сверхурочной работы
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни
иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
выплаты компенсационного характера для руководителя образовательного учреждения при наличии нескольких мест ведения образовательной

<p>деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в зависимости от суммарной удаленности: <ul style="list-style-type: none"> <li>до 20 км – 5%</li> <li>21-50 км – 10%</li> <li>51-70 км – 12,5%</li> <li>более 71 км – 15%</li> </ul> </li> <li>- в зависимости от количества мест ведения образовательной деятельности (за 1 место – 2%)</li> </ul>
за классное руководство за счет средств регионального бюджета
за классное руководство за счет средств федерального бюджета
за работу в системе ЭПОС
ежемесячная выплата за наличие детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении (организации)
ежемесячная выплата за реализацию региональных программ дополнительного образования детей, направленных на работу с талантливыми и одаренными детьми и развитие одаренности
иные дополнительные компенсационные выплаты

№ п/п	Наименование выплаты	Факторы, обуславливающие получение выплаты	Максимальный размер выплаты %
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда.	Специальная оценка условий труда	Конкретный размер доплат определяется по результатам оценки условий труда работников
2.	Выплаты за совмещение профессий (должностей)	Выполнение дополнительных работ по иной должности в нормальное рабочее время	100 от установленного должностного оклада
3.	Расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительных работ по основной должности	100 от установленного должностного оклада
4.	Увеличение объема работы	Исполнение обязанностей отсутствующего сотрудника <b>без освобождения от основных обязанностей</b>	100 от установленного должностного оклада
5.	Повышенная	Работа в выходной	Оплачивается не менее

	оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.	или нерабочий праздничный день	чем в двойном размере Другой день отдыха (по желанию работника)
6.	Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями	Работники учреждения	15 % от всех видов выплат
7.	Выплаты, повышающие размер должностного оклада сельские	За работу в сельской местности	25 % от должностных окладов, минимальной базовой суммы.

2.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения и не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Размеры компенсационных выплат педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс и другим работникам учреждения, определяются в процентах к заработной плате или в абсолютных размерах.

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

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

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

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

2.8.1. установить дифференцированный размер выплаты в зависимости от выполняемых функций до 1 000 руб. в месяц (дополнительно к действующему размеру), учитывающий:

- ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория);

- организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу с 7-11 классами по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению;

- работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся;

- организацию родительского просвещения.

2.8.2. размер выплаты за полный класс - комплект – 2 700 рублей в месяц.

2.9. Особенности установления компенсационной выплаты за работу в системе ЭПОС – до 1 000 руб. в месяц в зависимости от количественных и качественных показателей работы:

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

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

2.9.2. Качественный результат Услуги должен соответствовать следующим требованиям:

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

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

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

2.10. Выплаты компенсационного характера могут быть постоянными (сроком на учебный год), временными и разовыми, в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результатов.

2.11. Норматив для определения размера компенсационной выплаты за классное руководство за счет регионального бюджета составляет 105,74 рубля. Конкретный размер выплаты устанавливается ежемесячно приказом директора.

### **3. Выплаты стимулирующего характера**

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

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- иные выплаты стимулирующего характера.

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

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

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливается Положением об оплате труда, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

Перечень примерных показателей для установления стимулирующих выплат, указанных в пунктах 3.2 настоящего Положения, приведен в Приложении 4 к настоящему Положению.

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

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

3.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся на основании приказа директора.

### **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 08 августа 2013 г. № 678;

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 педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если работник из числа педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, преподает несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

3.3. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - ЗПп), определяется следующим образом:

$$\text{ЗПп} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж})) + \text{Мо} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

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

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

С – базовая сумма 5300 руб, включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей. Базовая сумма устанавливается учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и утверждается по состоянию на 1 сентября текущего календарного года.

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, при обучении детей с ограниченными возможностями здоровья в классах совместно с другими обучающимися, при индивидуальном обучении на дому, при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов, минимальная базовая сумма повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящим Положением.

Ч – количество часов в неделю;

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

Сн – наполняемость класса:

- в общеобразовательных учреждениях:

- сельская местность – 15 человек;

- обучающихся по адаптированным программам – до 12 человек;

У – фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Педагогическим работникам, 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);

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

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

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

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»);

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

$$\text{ЗПпи} = ((\text{Сан} \times \text{Ч} \times \text{Усн} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{Кстаж} + \text{А} + \text{Ксп})) + \text{Мо} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

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

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

Ч – количество часов в неделю;

Усн – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса:

$Усн = 7,5$  – для сельских школ;

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

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

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

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

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

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»);

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

3.5. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Таблица 2

Показатели	Стаж педагогической работы			
	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,1	0,15	0,2	0,25

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

Таблица 3

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Соответствие занимаемой должности	0,1
Первая квалификационная категория	0,2
Высшая квалификационная категория	0,3

3.7. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс:

Таблица 4

Предмет	Размер коэффициента
---------	---------------------

Русский язык, родной язык	0,200
Математика	0,200
Начальные классы	0,193
Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология	0,185
Литература	0,168
География	0,168
Технология	0,145
Обществознание	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физическая культура	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного компонента	0,072
Музыка	0,067
Право	0,060
ИЗО	0,050
Астрономия	0,050

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

- наличие государственных форм контроля;
- использование первоисточников при подготовке к уроку;
- подготовка к уроку;
- проверка письменных работ;
- подготовка дидактических материалов;
- заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);
- проведение занятий на открытом воздухе.

3.8. Зарботная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

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

ЗПпр - зарботная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.1.3

раздела II настоящего Положения;

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

#### **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. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

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

ЗПрук - заработная плата руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается с учетом типа общеобразовательного учреждения и количества обучающихся (учащихся, воспитанников) в фиксированном размере;

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.

Должностные оклады по общеобразовательным учреждениям устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 6

Категория учреждения	Размеры окладов (должностных окладов) (в рублях)
до 50 обучающихся и воспитанников	9899
От 50 до 1 00 обучающихся и воспитанников	14067
от 1 00 до 1 50 обучающихся и воспитанников	15630
от 1 50 до 2 00 обучающихся и воспитанников	18756
от 200 до 2 50 обучающихся и воспитанников	20840
от 250 до 300 обучающихся и воспитанников	25529

от 300 и более обучающихся и воспитанников	26779,40
--	----------

4.3. Заработная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

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

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

Оклад - должностной оклад заместителя руководителя учреждения, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 25% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения;

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

$K_k$  - выплаты компенсационного характера;

$K_{стим}$  - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 2.5.1 раздела II настоящего Положения, заместителям руководителей учреждения 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 руководителю учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

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

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей, формируемой за счет всех источников

финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается учредителем в кратности до 4.

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

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

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

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

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

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

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

Kk - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

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

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

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

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

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

Kk - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

$K_{\text{стим}}$  - 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:

- 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.

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<sub>б</sub> - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

ФОТ<sub>ст</sub> - 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.

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:

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

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

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

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:



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

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

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

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

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

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

6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. осн} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. увп} + \text{ФОТст. моп}$ , 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 учреждения может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

- тяжелого материального положения;
  - смерти супруга (супруги), родителей, детей;
  - иных уважительных причин.
- к отпуску воспитателей и педагогов в размере не более должностного оклада.

7.2. 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 пункте 7.1 настоящего Положения.

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

Приложение 1

к Положению  
по оплате труда работников  
муниципальных бюджетных и  
казенных образовательных  
учреждений Уинского  
муниципального округа  
Пермского края, реализующих  
образовательные программы  
начального общего, основного  
общего, среднего общего и  
дошкольного образования

**СХЕМА**  
**тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников**  
**муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений**  
**Уинского муниципального округа Пермского края, реализующих**  
**образовательные программы начального общего, основного общего,**  
**среднего общего и дошкольного образования**

1. Профессиональная квалификационная группа  
"Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

№п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель	6110,18

2. Профессиональная квалификационная группа  
"Общепромышленные должности служащих второго уровня"

п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.1	1-й квалификационный уровень	лаборант;	5990,46
2.2	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	6749,18
2.3	3-й квалификационный уровень	заведующий столовой;	6749,18

3. Профессиональная квалификационная группа  
"Должности работников учебно-вспомогательного персонала  
второго уровня"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
3.1	1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	6353,55

4. Профессиональная квалификационная группа  
"Должности педагогических работников"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
4.1	1-й квалификационный уровень	музыкальный руководитель; старший вожатый	7195,01
4.2	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	7195,01
4.3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	16242,00 7195,01

4.4	4-й квалификационный уровень	педагог-библиотекарь;	7195,01
		преподаватель-организатор ОБЖ; старший воспитатель; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	16242,00

5. Профессиональная квалификационная группа  
"Должности руководителей структурных подразделений"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
5.1	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)	9560,35
5.2	2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным	9560,35

		<p>подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей);</p> <p>начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета (лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) профессионального образования);</p> <p>старший мастер образовательного учреждения (подразделения) профессионального образования</p>	
--	--	---	--

6. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
6.1	Контрактный управляющий; специалист по охране труда	8898,55 8707,00

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», законом Пермского края «О внесении изменений в закон Пермского края «О бюджете Пермского края на 2021 год и плановый период 2022 и 2023 годов» от 26.08.2021.



Приложение 2  
к Положению  
по оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
и казенных образовательных  
учреждений Уинского муниципального  
округа Пермского края,  
реализующих образовательные  
программы начального общего,  
основного общего, среднего общего  
и дошкольного образования

№ п/п	Наименование квалификационных уровней	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов, рублей
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1	1-й квалификационный уровень	Гардеробщик (вахтер) кухонный рабочий машинист по стирке и ремонту спецодежды рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий сторож (вахтер) уборщик служебных помещений;	2940,81
1.2.	1-й квалификационный уровень	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар;	4004,37
2	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1	1-й квалификационный уровень	водитель автомобиля;	4992,92

к Положению  
по оплате труда работников  
муниципальных бюджетных и  
казенных образовательных  
учреждений Уинского  
муниципального округа  
Пермского края, реализующих  
образовательные программы  
начального общего, основного  
общего, среднего общего и  
дошкольного образования

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей специалистов бюджетных, казенных  
и автономных учреждений Пермского края в сфере образования,  
расположенных в сельских населенных пунктах  
Список изменяющих документов

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

Заведующий (начальник) структурным подразделением

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед (логопед)

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Музыкальный руководитель

Воспитатель

Старший воспитатель

Социальный педагог

Педагог-психолог

Педагог-организатор

Педагог-библиотекарь

Педагог дополнительного образования

Старший вожатый

Приложение 4  
к Положению

по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Уинского муниципального округа Пермского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего и дошкольного образования

**Стимулирующие выплаты учителям**

**1. За интенсивность, качество и высокие результаты работы:**

**1.1. За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения**

Критерий (вид деятельности)	Индикаторы	оценивание в баллах	Примечание	Подтверждающий документ
1.1. Участие в подготовке победителей (обучающихся) <u>олимпиад, интеллектуальных к-в; к-в Чтецов</u>	количество призеров, победителей олимпиад, конкурсов, подготовленных курируемыми учителями, педагогами дополнительного образования (кроме всероссийской олимпиады школьников)	<u>Муниц. Этап</u> за каждого призера, победителя от 3 до 15 баллов; <i>за каждого участника – 1 балл</i> <u>Краевой этап (заочн)</u> – <i>участник – 3 б;</i> <i>Очный –</i> <i>Участник – 5 б.</i>	призеров муниципального уровня - 3 балла; победитель муниципального уровня - 5 баллов; - призеров регионального уровня - 8 баллов - победителей регионального и межмуниципального уровня – 10 баллов; - призеров Всероссийского уровня - 10 баллов; - победителей	Приказ министерства образования и науки, приказ управления образованием, диплом, грамота, благодарность

			Всероссийского уровня – 15 баллов	
1.2. Участие в подготовке победителей (обучающихся) <u>соревнований, конкурсов, смотров, выставок и пр.</u>	количество призеров, победителей олимпиад, конкурсов, подготовленных курируемыми учителями, педагогами дополнительного образования (кроме всероссийской олимпиады школьников)	за каждого <i>призера, победителя, команду призеров или победителей</i> от 3 до 15 баллов (в зависимости от статуса соревнований); Участник муниц. Ур. – 1 б; Краевой ур. – 1 б; (заочный)	призеров муниципального уровня - 3 балла; победитель муниципального уровня - 5 баллов; - призеров регионального уровня - 8 баллов - победителей регионального и межмуниципального уровня – 10 баллов; - призеров Всероссийского уровня - 10 баллов; - победителей Всероссийского уровня – 15 баллов	Приказ министерства образования и науки, приказ управления образованием, диплом, грамота, благодарность
2. Качество освоения учебных программ (среднее качество по всем преподаваемым предметам)	Кол-во уч-ся, получивших «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся	от 1 до 0,8 – 10 баллов; от 0,79 до 0,48 – 8 баллов; от 0,47 до 0,28 – 6 баллов;		
3. Абсолютная успеваемость, 100%	Кол-во уч-ся, получивших «1», «2» по итогам периода	<b>-2 балла за каждого неуспевающего ученика</b>		
4. Динамика учебных достижений	Кол-во уч-ся, повысивших оценку по итогам периода/численность обучающихся	Более 3-х – 10 баллов; 2 – 3 ученика – 5 баллов; 1 ученик – 1 балл		<u>Наличие сводной таблицы результатов ученика</u>
5. Внеклассная работа с учащимися по	Количество учащихся, вовлеченных в мероприятия	5 человек – 5 баллов; 4 человека – 4 балла;	Шк.ур. – 1 участник-1 балл 1 приз-7 баллов 1 победа-7 баллов	

предмету (Муниц. Предметная Олимпиада; НПК)	/численность учащихся Рейтинговые мероприятия	3 человека – 3 балла; 2 человека – 2 балла 1 человек – 1 балл	Муниц.ур.–1 участ-2 балла 1 приз-10 баллов 1 победа-10 баллов <i>Краевой тур-</i> <i>Участие очное – 20 б</i> <i>Участие заочн.- 10 б</i> <b>Организация и проведение олимп.– 3 б</b>  3 балла 5 баллов	
Жюри шНПК Жюри РНПК				
6. Внешний и внутренний аудит (административные Кр; контрольные работы промежуточной аттестации)	Мониторинги	За каждого ученика  1 ученик-1 балл	Выше среднего по району – 10 баллов ;(ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, мониторинг) Выше среднего балла в школе по предмету	Справки,  протоколы
7. Разработка рабочих программ элективных курсов, программ дополнительного образования, интегрированных занятий	Разработанные и утвержденные программы, экспертиза	Программа, утвержденная на уровне района и края	На уровне района – 3 балла На уровне края – 5 баллов	Отчет, справка, приказ
8. Распространение передового педагогического опыта	Предъявление обобщенного опыта перед коллегами, на сайте, в публикациях  Очные творческие отчеты; обобщение пед.опыта	Предъявление обобщенного опыта на уровне района – 8 баллов Предъявление обобщенного опыта на уровне школы – 5 баллов		Отчет, справка
9. Интенсивность	выбор предмета более 50 % учащихся	80-100% - 15 баллов 60-80% -10 баллов		Отчет – анализ, протокол

подготовки к итоговой аттестации				
10. Организация и разработка, руководство социального проекта (рейтинговые: администрация района; ЛУКОЙЛ)	Наличие проекта и его публичное предъявление	За каждый проект – 10 – участие 20 баллов - победа		Отчет, справка
11. Проведение открытых уроков	Факт проведения	5 баллов за мастер-класс на школьном уровне 7 баллов за мастер-класс на районном уровне 7 баллов за урок на школьном уровне 10 баллов на районном		Анализ
12. Участие в профессиональных конкурсах «Учитель года» «Профи-край»	Факт участия	муниципальный уровень – 10 (заочный) баллов, муниципальный уровень – 20 (очный) баллов, краевой (заочный) – 20 баллов краевой (очный) – 40 баллов		Отчет
13. Участие в методических к-х (за исключением к-ов Доп. образования)	Факт участия	в <u>муниципальном</u> (заочн): Победитель – 4 б; Участие – 2 б; Муниципальный (очный): Победитель – 10 б; Участник – 5 б; <u>Краевой</u> (заочн): Победитель – 6 б; Участник – 4 б; (очный) – Победитель – 15 б;		Сертификаты, грамоты, дипломы

		Участник – 10 б.		
14. Повышение квалификации, в том числе дистанционное обучение		Курсы – 10 балла Дистанционное обучение – 3 баллов		Свидетельство, диплом
15. Работа с детьми «Группы риска»	Наличие учащегося(ихся) из класса на учете		Фиксированная сумма – 200 руб.	
<b>Классный руководитель:</b> 16. Создание воспитательной системы класса			Наличие воспитательной системы – 3 балла; публичное предъявление системы – 6 баллов.	Приказ
17. Эффективность взаимодействия с родителями	регулярная работа с родителями (работа с родительским комитетом); регулярные специальные совместные детско-взрослые праздники, кл. часы с родителями, спортивные праздники с родителями	Наличие программы – 2 балла, публичное предъявление – 5 баллов; явка на родительские собрания: 95-100% - 5 баллов; 80-94% - 4 балла;		Копии протоколов  Отчеты
18. Результативность деятельности:		-отсутствие или снижение правонарушений и преступлений – 2 балла; (при наличии категорийных детей) -организация походов, экскурсий и т.д. – 2 балла; - организация поездок до		Отчет, приказ, справка

		района – 5 балла; поездки за пределы района – 10 баллов;		
19. Проведение открытых классных часов и общешкольных мероприятий		За каждое мероприятие – 3 балла		Справка
20. Развитие имиджа образовательного учреждения	Работа со СМИ (телевидение, пресса);	Публикация в СМИ краевого уровня – 8 баллов; Публикация в СМИ муниципального уровня – 5 баллов;		Отчет

Иные выплаты стимулирующего характера:

- ведение школьного сайта – 1500,00 руб.
- организация работы на пришкольном участке – 1500,00 руб.
- выпуск школьного автобуса на линию – 1000,00 руб.
- организация работы по охране труда – 1700,00 руб.
- проведение оформительской работы к праздникам, к школьным воспитательным мероприятиям – до 1000,00 руб.



**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда младшему обслуживающему персоналу**

№ п/п	Наименование должности	Показатели	Шкала оценки	Максимальное количество баллов
1.	<i>Завхоз</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• качественное составление отчетности и ведение документации</li> </ul>	до 5 баллов	<b>75</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечение выполнения требований правил пожарной и электробезопасности в ОУ (отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов);</li> </ul>	до 3 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечение охраны образовательного учреждения в период образовательного процесса и во внеурочное время;</li> </ul>	до 2 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечение контрольно-пропускного режима в ОУ;</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• эффективность использования материально-технической базы ОУ;</li> </ul>	до 3 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• эффективная работа по привлечению социальных партнеров к развитию материально-технической базы ОУ;</li> </ul>	до 2 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• качественная подготовка ОУ к новому учебному году;</li> </ul>	до 10 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие и выполнение особо важных работ и мероприятий</li> </ul>	20 баллов	
2.	<i>Уборщицы</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений ОУ в соответствии с</li> </ul>	до 2 баллов	<b>60</b>

		нормами СанПиН;		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм;</li> </ul>	до 2 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;</li> </ul>	до 2 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечение контрольно-пропускного режима в ОУ;</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие и выполнение особо важных работ и мероприятий</li> </ul>	20 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• подготовка помещений к новому учебному году;</li> </ul>	до 10 баллов	
3.	<b><i>Рабочий по обслуживанию зданий</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений в ОУ, покосу и др.;</li> </ul>	до 10 баллов	<b>65</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;</li> </ul>	до 2 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• подготовка помещений к новому учебному году;</li> </ul>	до 8 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечение контрольно-пропускного режима в ОУ;</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие и выполнение особо важных работ и мероприятий</li> </ul>	20 баллов	
4.	<b><i>Повар</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ в соответствии с нормами СанПиН;</li> </ul>	до 3 баллов	<b>65</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• положительные отзывы о питании;</li> </ul>	до 3 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• отсутствие актов и предписаний контролирующих служб;</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• качество первичной обработки овощей и фруктов</li> </ul>	до 3 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с</li> </ul>	до 3 баллов	

		требованиями санитарно-гигиенических норм;		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• оперативность подачи заявок по устранению технических неполадок;</li> </ul>	до 3 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• подготовка помещений к новому учебному году;</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие и выполнение особо важных работ и мероприятий</li> </ul>	20 баллов	
5.	<b>Кухонный рабочий</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Отсутствие нарушений СанПиН к содержанию пищеблока (отсутствие актов и предписаний контролирующих служб);</li> </ul>	до 5 баллов	<b>40</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм;</li> </ul>	до 2 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• оперативность подачи заявок по устранению технических неполадок и приобретение необходимого инвентаря;</li> </ul>	до 3 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• подготовка помещений к новому учебному году;</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• сохранность столовой посуды</li> </ul>	до 10 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие и выполнение особо важных работ и мероприятий</li> </ul>	20 баллов	
6.	<b>Заведующая столовой</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• контроль за качеством сырья и приготовлением пищи;</li> </ul>	до 5 баллов	<b>75</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• контроль за качеством первичной обработки овощей и фруктов</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• качественная организация питания</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• соблюдение штатной, трудовой дисциплины работниками столовой;</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• неукоснительное соблюдение действующих санитарных норм и правил в трудовом процессе;</li> </ul>	до 10 баллов	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• положительная оценка со стороны школьников и работников школы.</li> </ul>	до 10 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• участие в мероприятиях, направленных на развитие платных услуг и увеличение внебюджетных средств учреждения.</li> </ul>	до 10 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• качественная сдача отчетной документации по питанию</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие и выполнение особо важных работ и мероприятий</li> </ul>	20 баллов	
7.	<b>Сторож</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка участка;</li> </ul>	до 5 баллов	<b>55</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• оперативность подачи заявок по устранению технических неполадок;</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• подготовка помещений к новому учебному году;</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ в соответствии с нормами СанПиН;</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений в ОУ, покосу и др.;</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие и выполнение особо важных работ и мероприятий</li> </ul>	20 баллов	
8.	<b>Водитель</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• рациональное использование горючего</li> </ul>	до 5 баллов	<b>85</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• профессиональные достижения специалиста Признание высокого профессионализма Соблюдение норм общения в коллективе.</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• общественная активность.</li> </ul>	до 5 баллов	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>повышение квалификации. До 20ч.</li> </ul> <p>Баллы за участие в системе повышения квалификации устанавливаются сроком на 1 год.</p>	3 балла	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>исполнительская дисциплина Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>выполнение поручений администрации</li> </ul>	до 10 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Безопасное и безаварийное управление транспортными средствами. Отсутствие нарушений правил дорожного движения</li> </ul>	до 6 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>положительная оценка со стороны школьников и работников школы.</li> </ul>	до 6 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>поездки за пределы района</li> </ul>	до 10 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Участие и выполнение особо важных работ и мероприятий</li> </ul>	20 баллов	
9.	<i>Секретарь-машинистка</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>качественное и своевременное составление отчетности и ведение документации;</li> <li>исполнительская дисциплина; отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;</li> <li>работа в выходные и праздничные дни;</li> <li>сверхурочная работа;</li> <li>Участие и выполнение</li> </ul>	до 10 баллов до 5 баллов до 10 баллов до 10 баллов 20 баллов	55

		особо важных работ и мероприятий		
10.	<i>Младший воспитатель</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• мытье коридоров и лестничных маршей</li> <li>• проведение генеральных уборок</li> <li>• ремонт постельного белья</li> <li>• маркировка белья и посуды</li> <li>• уборка территории прогулочных площадок</li> <li>• работы по благоустройству территории</li> <li>• подготовка помещений к новому учебному году</li> <li>• содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм</li> </ul>	<p>До 2 баллов</p> <p>До 2 баллов</p> <p>До 2 баллов</p> <p>До 2 баллов</p> <p>До 2 баллов</p> <p>До 2 баллов</p> <p>До 10 баллов</p> <p>До 2 баллов</p>	24

### Стимулирующие выплаты воспитателям

№ п/п	Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки	Количество баллов
1	Своевременная отчетность педагога по раннему выявлению детского неблагополучия и семей «Группы риска и СОП» (ТРАЕКТОРИЯ)	заполнены карты наблюдений; характеристики детей ГР СОП и СОП; анкеты семьи; выполнение ИПК, социальный педагог	Выполнение критерия по направлению	<b>3 балла</b>
			Невыполнение в полном объеме данного критерия	<b>0 баллов</b>
2	Выполнение группой муниципального задания: 2.1.Посещаемость не менее 70 % детей в месяц в группе от 4 до 8 лет, не менее в 60 % в группе от 1 до 5 лет 2.2.Отсутствие пропусков по неуважительной причине (представлено 100 % оправдательных документов)	Ведомости, отчетные документы  Справки, заявления родителей об отпуске	Достижение плановых показателей в полном объеме (посещаемость + оправдательные документы за пропуски 100 %)	<b>3 балла</b>
			Посещаемость не выполнена, оправдательные документы представлены не в полном объеме	<b>0 баллов</b>
3	<b>Отсутствие травматизма, письменных жалоб родителей в вышестоящие организации</b>	Справки, обращения родителей	Травма с вызовом медицинской службы, жалоба ушла в вышестоящие организации	<b>0 баллов</b>
			Отсутствие травм, письменных обращений родителей с жалобой к прокурору, в УУО, Министерство, сайты.	<b>6 баллов</b>
4	РППС (развивающая предметно-пространственная среда группы) – 1-2 места в конкурсах д/сада, цифровизация РППС – представлена пособиями, ОЭР играми и др.	План мероприятий, отражение темы недели в соответствии с Образовательной программой, находки и их воплощение в группе на основании карты оперативного или тематического контроля	Достижение плановых показателей	<b>6 баллов</b>
			Недостижение плановых показателей	<b>0 баллов</b>
5	Разработка и реализация программ КОП,	Документация, сайт СОШ, табель	В соответствии с кейсом	<b>5 баллов</b>

	кружковой работы: -не менее 1 КОП в квартал; -работа кружка с сентября по май; -презентация на сайте д/сада; -табеля посещаемости; -наличие программы	учета посещаемости детей, экран выбора, фотоотчет, тех. карта, данные педагогической диагностики	Показатели не достигнуты	<b>0 баллов</b>
6	Размещение педагогом информации в информационных системах (сайт СОШ, и др.)	Отчет ст. воспитателя по размещенной информации	Размещение актуальное, своевременное, достоверное, в полном объеме	<b>3 балла</b>
7	Новые формы взаимодействия с родителями в рамках реализации групповых проектов и Программы развития	Презентации. Конспекты. Отзывы родителей. 50 % охват родителей	Не менее 2 мероприятий в квартал с подтверждающими документами, в котором задействованы не менее 50 % родителей от общего количества группы	<b>5 баллов</b>
			Отсутствие инновационных форм работы	<b>0 баллов</b>
8	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства на уровне района, края	Сертификат	Уровень района (очный), Межрайонный (очный) (заочные)	<b>3 балла</b> <b>4 балла</b> <b>2 балла</b>
			Уровень края (очный) (заочный)	<b>5 баллов</b> <b>2 балла</b>
			Уровень России (заочный)	<b>5 баллов</b>
9	Участие детей в конкурсах на уровне района, Пермского края	Сертификат	Уровень района, межрайонный (очный), (заочные)	<b>3 – 4 балла</b> <b>2 балла</b>
			Уровень края (очный) (заочный)	<b>5 баллов</b> <b>3 балла</b>
			Уровень России (заочный)	<b>6 баллов</b>
10	Наличие публикаций в сборниках	Публикация	Уровень района, края, России (электронный)	<b>3 балла</b>
			Уровень района	<b>5 баллов</b>



			Уровень края, России (в сборнике)	<b>7 баллов</b>
11	Наставничество (работа с молодыми педагогами, студентами колледжа). Экспертная деятельность педагога (судейство в жюри конкурсов, отзывы на деятельность, публикации и др.)	План работы с молодыми педагогами, дорожная карта по повышению квалификации молодого специалиста	Работа по направлению с подтверждающими документами	<b>5 баллов</b>
			Недостижение плановых показателей	<b>0 баллов</b>
12	Взаимопомощь коллегам (по мере надобности, не менее 5 смен)	Табель учета рабочего времени	Выполнение показателя	<b>6 баллов</b>
			Невыполнение показателя	<b>0 баллов</b>
13	Участие в разработке и реализации: -Программы развития; -«Преемственность» (работа с педагогами СОШ); -реализация инновационных программ; -других локальных актов.	Творческая, рабочая группы по реализации Программы, руководитель по направлению	Участие в направлении с подтверждающими документами	<b>5 баллов</b>
			Педагог не участвует в инновации по направлению Программы развития	<b>0 баллов</b>

## Приложение 5

к Положению  
по оплате труда работников  
муниципальных бюджетных и  
казенных образовательных  
учреждений Уинского  
муниципального округа  
Пермского края, реализующих  
образовательные программы  
начального общего, основного  
общего, среднего общего и  
дошкольного образования

### ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

Воспитатель  
Педагог  
Педагог-психолог  
Социальный педагог  
Старший воспитатель  
Учитель  
Учитель-дефектолог  
Учитель-логопед

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

Руководитель (директор, заведующий, начальник)  
Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)  
Руководитель (начальник, директор, управляющий) структурного  
подразделения  
Заведующий (начальник) структурным подразделением, его заместители

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

Воспитатель  
Старший воспитатель  
Делопроизводитель

Музыкальный руководитель  
Секретарь  
Секретарь-машинистка  
Специалист по закупкам

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