

Согласовано: Председатель ПК _____ Т.М.Батуева _____ 2022 г.	Принято на собрании трудового коллектива Протокол № _____ от _____ 2022 г.	Утверждаю: Директор школы О.В.Теплых Приказ № _____ от _____ 2022 г.
---	--	--

# **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников  
МБОУ «Красноясыльская основная  
общеобразовательная школа  
на 2022-2023 учебный год  
(с 01.09.2022 г. по 31.08.2023 г.)**

**04.33.**

**Положение**  
**«О системе оплаты труда работников**  
**МБОУ «Красноясыльская основная общеобразовательная школа»**

**Раздел I. Формирование системы оплаты труда**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение «О системе оплаты труда работников МБОУ «Красноясыльская основная общеобразовательная школа» (далее Положение) определяет формирование системы оплаты труда работников МБОУ «Красноясыльская основная общеобразовательная школа» (далее - Учреждение) и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 года, 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)», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, 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 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт»), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, постановлением администрации Ординского муниципального округа от 16.01.2020 № 12 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений Ординского муниципального округа в сфере образования», постановлением администрации Ординского муниципального округа от 16.01.2020 № 12» и определяет условия и порядок оплаты труда работников МБОУ «Красноясыльская основная общеобразовательная школа» (далее - учреждение), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения формируется 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 Учреждении системы оплаты труда коллективным договором, соглашениями 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, выплаты социального характера и дополнительного социального обеспечения;

-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:

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. Настоящее Положение регламентирует структуру фонда оплаты труда, порядок расчёта заработной платы работников Учреждения, условия и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. 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.

Расчетные листы по заработной плате выдаются ежемесячно при выплате зарплаты за вторую половину месяца.

Расчетный листок в бумажном виде работник получает лично. При получении работник ставит дату, подпись в журнале учета выдачи расчетных листов.

Чтобы получить расчетный листок в электронном виде, работник подает заявление. Также работник дает согласие на обработку сведений, содержащих персональные данные.

1.6.Повышение (индексация) заработной платы работников Учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

1.7.Данное Положение распространяется на всех работников Учреждения. , включая структурное подразделение детский сад.

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

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

1.1. Оплата труда работников Учреждения включает:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты социального характера и дополнительного социального обеспечения.

1.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе нижеприведённой схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов), которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

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.

#### **Схема**

#### **тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников МБОУ «Красноясыльская основная общеобразовательная школа»**

##### **1. 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
1	1-й квалификационный уровень	-	15312-00
2	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Механик	15312-00
3	3-й квалификационный уровень	Кладовщик	15312-00

##### **2. Профессиональная квалификационная группа**

##### **«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

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

	2	3	4
1	1-й квалификационный уровень	Аналитик	14967-00

**3. 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
1	1-й квалификационный уровень	Помощник воспитателя Уборщик служебных помещений	13675-00
		Повар Кухонный рабочий	13675-00
		Рабочий по стирке и ремонту одежды	13675-00
		Водитель	15312-00
		Дворник	15312-00

**4. 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
1	1-й квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	12 800-00
2	2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования Социальный педагог	12 800-00
		Учитель-логопед Учитель-дефектолог Тьютор Ассистент	7 500-00
3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель	12 800-00

**5. Должности, не включенные в  
профессиональные квалификационные группы**

п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
	2	3
2.1	Специалист по закупкам	14967-00

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.

1.4. 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 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:

Наименование выплаты	Основание
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с особыми и вредными и иными особыми условиями труда	Ст. 146, 147 ТК РФ, Федеральный Закон РФ от 28.12.2013 № 426-ФЗ
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;	Ст. 148 ТК РФ
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)	Ст. 151 ТК РФ
Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами	Постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573
За работу в ночное время	Ст. 154 ТК РФ. Постановление правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554
За сверхурочную работу	Ст. 152 ТК РФ
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Ст. 153 ТК РФ
За классное руководство: -из средств федерального бюджета; -из средств регионального бюджета	1.Исполнение поручения президента РФ В.В.Путина, письма Министерства образования и науки Пермского края от 27.08.2020 № 26-36-вн-601 «Выплата за классное руководство» 2.Указ губернатора № 6 от 31.01.2006г. «О выплате

	вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений”
Иные выплаты компенсационного характера	

2.2. Работникам образовательного учреждения, для обучающихся воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития, устанавливаются компенсационные выплаты в размере 20 процентов от должностных окладов, минимальной базовой суммы (надбавка за работу с детьми с ОВЗ), а также компенсационная выплата в виде надбавки за работу с детьми с ОВЗ за ведение коррекционно-развивающего блока для обучающихся ОВЗ в рамках реализации адаптированной общеразвивающей программы из расчёта количества часов и стоимости ученико-часа.

2.3. Специалистам Учреждения, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно данного перечня:

Заведующий (начальник), директор  
 Учитель  
 Преподаватель  
 Учитель-логопед (логопед)  
 Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности  
 Музыкальный руководитель  
 Воспитатель  
 Социальный педагог  
 Педагог дополнительного образования  
 Инструктор по физической культуре  
 Тьютор  
 Диспетчер  
 Механик  
 Специалист по закупкам  
 Аналитик

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

2.4.1. Устанавливается дифференцированный размер выплаты в зависимости от выполняемых функций, учитывающий:

- ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория);
- организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу с 7-11 классами по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению;
- работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся;
- организацию родительского просвещения.

2.4.2. Размер выплаты за полный класс - комплект (14 человек) – **1700 рублей в месяц из регионального бюджета; 5000-00 из федерального бюджета независимо от наполняемости.**

2.5. Особенности установления компенсационной выплаты в виде доплаты за ведение электронного журнала обучающегося (за работу в системе ЭПОС):

2.5.1. 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
---	---	---	---	---

2.5.2. 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%.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) и (или) в абсолютной величине, если иное не предусмотрено законодательством.

2.7. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

2.8. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в Учреждении как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, совместительстве.

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

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

2.11. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

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

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

3.1.1. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, за год;

3.1.2. Выплаты по результатам эффективности деятельности и качество выполняемых работ, оказываемых услуг:

1) основной персонал Учреждения:

- за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за высокие результаты и качество работы (в т.ч. по критериям эффективности);
- реализация дополнительных проектов;
- учреждение (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей;
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях;
- участие в коллективных педагогических проектах;
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;

- учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
  - работа с детьми из социально неблагополучных семей;
  - создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);
  - участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

#### 2) учебно-вспомогательный персонал:

- за выполнение особо важных и сложных заданий;
  - за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
  - работа с детьми из социально неблагополучных семей;
  - отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов;
- по итогам работы;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

#### 3) младший обслуживающий персонал:

- за выполнение особо важных и сложных заданий;
  - за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
  - отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов;
  - участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

3.1.3. Выплаты (надбавка) за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

3.1.4. Выплата педагогическим работникам, кроме педагогического персонала, непосредственно осуществляющим учебный процесс, за наличие профессионального (высшего) образования, иные выплаты стимулирующего характера.

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

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

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием представителя профсоюзного органа Учреждения.

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

3.4. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом Учреждения с обязательным указанием причины.

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

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

4.1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678;

4.1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные

на достижение определенных уставом Учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с Приложением 4 к постановлению администрации Ординского муниципального округа от 16.01.2020 № 12 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений Ординского муниципального округа в сфере образования».

4.2. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученика-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

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

4.4. Заработная плата педагогических работников Учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Стп} \times \text{N} \times \text{Бп} \times (1 + \text{Ксл}) + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

Зпп – заработная плата педагогического работника;

Стп – тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года;

N – фактическое количество обучающихся по предмету в каждой группе (классе);

Бп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждой группе (классе);

Ксл – повышающий коэффициент сложности по предмету, устанавливается учреждением самостоятельно по каждому предмету;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера;

СТП – рассчитывается по формуле:

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

С – минимальная базовая сумма 5 671-62 рублей (без учета сельских и уральского коэффициента).

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому минимальная базовая сумма повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящим Положением.

Рекомендуемая базовая сумма устанавливается нормативно правовым актом образовательного учреждения.

Ч – 18 часов;

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

Сн – нормативная наполняемость класса:

в образовательных учреждениях – 15 человек.

4.5. Стоимость ученико-часа (в руб.):

Первая ступень обучения – 6 руб. 04 коп.

Вторая ступень обучения – 6 руб. 04 коп.

Индивидуальное обучение (в том числе на дому) – 56 руб.04 коп.

4.6. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс:

Предмет	Размер коэффициента
русский язык	0,500
родной язык	0,500
русский язык	0,500
математика	0,500
начальные классы	0,493
	0,145
иностраннный язык	0,493
химия	0,485
физика	0,485
биология	0,485
литература	0,468
родная литература	0,468
география	0,468
технология	0,445
обществоведение	0,445
история	0,445
основы религиозных культур и светской этики	0,445
информатика	0,445
физическое воспитание	0,427
ОБЖ	0,401
предметы школьного компонента	0,372
музыка	0,367
право	0,360
ИЗО	0,350

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;

- за ведо вание инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);
- проведение занятий на открытом воздухе.

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

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

Ставки почасовой оплаты определяются, исходя из минимальной базовой суммы, установленной пунктом 4.4. настоящего положения и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

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

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

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

4.9. При условии ведения образовательной работы в группе (классе), скомплектованной из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому заработная плата рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{ЗПи} = ((\mathbf{Стп} \times \mathbf{Бп} \times \mathbf{N} \times \mathbf{Усн}) \times (\mathbf{1} + \mathbf{Ксл})) + \mathbf{Н} + \mathbf{Кк} + \mathbf{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПи - заработная плата педагогического работника при иной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Стп - тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Бп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц;

N - фактическое количество обучающихся по предмету в каждой группе (классе);

Усн - условный коэффициент, учитывающий нормативную наполняемость группы ( $25/NN$ , где NN - нормативная наполняемость);

Ксл - повышающий коэффициент сложности, устанавливается учреждением самостоятельно;

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

4.10. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в рамках дополнительного образования детей (далее - ЗПП), состоит из:

$$\mathbf{ЗПП} = \mathbf{БЧЗПП} + \mathbf{СЧЗПП}, \text{ где}$$

БЧЗПП – базовая часть;

СЧЗПП – стимулирующая часть.

Базовая часть заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс и рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{БЧЗПП} = (\mathbf{До} / \mathbf{Сн} \times \mathbf{Ч})$$

До – должностной оклад преподавателя, включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Сн – норма часов - 18 часов.

Ч – количество часов в неделю;

N – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в размерах, установленных учреждением самостоятельно в разделе «Выплаты стимулирующего характера».

Данная доплата начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

4.10.1. Коэффициент квалификации педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

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

4.10.2. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы				
	от 3 до 8 лет	от 8 до 13 лет	от 13 до 18 лет	от 18 до 23 лет	более 23 лет
Размеры коэффициентов	0,1	0,15	0,20	0,25	0,30

4.11. Зарботная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

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

ЗПпр - зарботная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 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.

## 6. Оплата труда руководителя учреждения

5.1. Оплата труда руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются правовыми актами Учредителя в соответствии с законодательством.

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

6.1. Зарботная плата работников Учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

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

ЗПуВП - зарботная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

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

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

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

6.2. 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 пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

## 7. Фонд оплаты труда

7.1. 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.

7.2. 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).

7.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников Учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением муниципальных услуг.

7.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}$ , 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 более 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) Учреждения.

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

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

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

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

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

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

ФОТ<sub>осн</sub> - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТ<sub>б</sub> учреждения);

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

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

ФОТ<sub>моп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

7.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

ФОТ<sub>ст/осн</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не более 70% от ФОТ<sub>ст</sub> учреждения;

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

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

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

#### **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения руководителю и работникам учреждения может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи (см. Приложение 3.2. Раздела 3 «Дополнительные меры социальных гарантий»).

8.2. 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 8.1 настоящего Положения.

#### **9. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"**

9.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет") на официальном сайте учредителя.

9.2. Руководитель и главный бухгалтер учреждения представляют информацию, указанную в пункте 9.1 настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети "Интернет" на официальном сайте учредителя.

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

9.4. Информация, предусмотренная пунктом 9.1 настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети "Интернет" не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

## Раздел II. Условия и порядок выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера

### 1. Выплаты компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с критериями, указанными в подразделе 2 «Выплаты компенсационного характера» Раздела 1 настоящего Положения.

2. Размер выплаты компенсационного характера и срок, на который она устанавливается, определяются в процентном соотношении или абсолютных размерах к должностному окладу у работников и (или) в процентном соотношении или в баллах и абсолютных размерах от заработной платы, начисленной за часы педагогической нагрузки у педагогических работников.

3. Выплаты за работу в ночное время.

В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты составляет 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: производится в размере не менее одинарной части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5. Повышенная оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6. Районный коэффициент - 15 %.

7. За осуществление классного руководства педагогическим работникам выплачивается ежемесячная компенсационная выплата из средств федерального бюджета в размере 5000-00 руб., не зависимо от наполняемости класса. При условии осуществления классного руководства в двух классах данная выплата составляет 10 000-00 руб. (при этом выплата за классное руководство за счёт федеральных средств не может превышать двух выплат).

Также из средств краевого бюджета за осуществление классного руководства педагогическим работникам выплачивается компенсационная выплата в размере 700-00 руб. и вознаграждение за исполнение функций классного руководителя из расчёта 1000-00 руб. за наполняемость класса 14 человек. При наполняемости класса менее 14 человек данная выплата устанавливается прямо пропорционально количеству обучающихся в классе.

8. За качественное предоставление услуги по реализации краевого проекта Эпос учителям производятся из расчета: Куч x 10-00 руб., где

- Куч – количество учебных часов согласно тарификации;

- 10-00 руб.- стоимость качественного заполнения одного учебного часа в системе Эпос за месяц.

Классным руководителям за качественное предоставление услуги по реализации краевого проекта Эпос: 150-00 рублей ежемесячно при наполняемости класса до 15 человек и 250-00 руб. при наполняемости класса более 15 человек.

9. За работу в системе АИС «Траектория» классным руководителям выплачивается компенсационная выплата из расчёта 15-00 руб. за одного обучающегося класса.
10. Конкретные условия, сроки и размеры выплат компенсационного характера по категориям работников Учреждения представлены в Приложении 1 к настоящему Положению.

## **2. Система выплат стимулирующего характера**

1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с критериями, указанными в подразделе 3 «Выплаты стимулирующего характера» Раздела 1 настоящего Положения.

2. Выплаты стимулирующего характера по Критериям оценки эффективности качества работы (далее Критерии) распределяются комиссией по тарификации и поощрениям (далее Комиссия).

3. Заседание Комиссии проходит 1 раз в месяц (24 – 29 числа текущего месяца и до 15 декабря в декабре месяце).

4. Комиссия подводит итоги работы за четверть, квартал, учебный и календарный/финансовый год следующих работников школы и филиала:

- за четверть и учебный год: у учителей, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, классных руководителей, воспитателей детского сада;

- за четверть: у социального педагога;

- за квартал, календарный/финансовый год: у работников, относящихся к учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу (аналитик, специалист по закупкам, кладовщик, механик).

Также вышеперечисленным работникам могут быть установлены стимулирующие выплаты в виде премиальных выплат по итогам месяца, квартала, года в абсолютных размерах при условии наличия экономии ФОТ.

Остальным работникам Учреждения за высокое качество работ и оказываемых услуг стимулирующие выплаты устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам месяца, квартала, года в абсолютных размерах при условии наличия экономии ФОТ.

В случае, если работник принимается на работу в текущем месяце, Критерии эффективности заполняются по итогам текущего месяца, затем на общих основаниях (по итогам четверти/квартала и т.п.).

5. Критерии учителями, классными руководителями, воспитателями детского сада, социальным педагогом заполняются в конце каждой четверти и их результаты являются основанием для стимулирующих выплат на следующую четверть (за I четверть – в ноябре и декабре; за II четверть – в январе, феврале, марте; за III четверть – в апреле, мае, июне, июле, августе; за IV четверть – в сентябре и октябре (следующего учебного года)).

6. Расчет стимулирующих выплат по Критериям производится из расчета:

6.1. У учителей и классных руководителей стоимость одного балла устанавливается ежемесячно из расчёта:

$$Б = С_{\text{фот}} : Кб, \text{ где}$$

Б – стоимость одного балла

С<sub>фот</sub> – стимулирующий фонд оплаты труда, оставшийся после выплаты всех видов компенсационных выплат, выплат социального характера, стимулирующих выплат по должностям, относящихся к младшему обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу, в том числе педагогическим работникам по классному руководству ведению электронных журналов и дневников и премирования);

Кб – общее количество баллов по Критериям эффективности за месяц, четверть, учебный/календарный год, набранное по указанным должностям в п.б.1.

6.2. У воспитателей, социального педагога %, рассчитанные по критериям эффективности, переводятся в абсолютные размеры (в руб.) и рассчитываются от должностного оклада.

6.3. У работников, относящихся к учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу %, рассчитанные по критериям эффективности, переводятся в абсолютные размеры (в руб.) и рассчитываются от должностного оклада.

7. Комиссия при распределении выплат стимулирующего характера в случае дефицита (отсутствия экономии) месячного ФОТ имеет право пересмотреть размеры выплат по Критериям в сторону уменьшения у всех категорий работников школы.

В случае, если в месячном ФОТ образовалась экономия, Комиссия при распределении выплат стимулирующего характера имеет право пересмотреть размеры выплат по Критериям эффективности в сторону увеличения (при условии, что в предыдущем месяце остались неоплаченные баллы и (или) %).

8. Конкретные условия, сроки и размеры выплат стимулирующего характера по категориям работников Учреждения представлены в Приложении 2 к настоящему Положению.

9. Премияльные выплаты сотрудникам осуществляются на основании приказа руководителя Учреждения в абсолютных размерах. Виды и размеры премияльных выплат устанавливаются руководителем Учреждения в рамках фонда оплаты труда.

10. В случае недобросовестного выполнения своих должностных обязанностей (предоставление недостоверной информации, несвоевременное предоставление отчетов, в т.ч. в вышестоящие организации и т.п.), а также в случае выявления нарушений должностных обязанностей, в том числе по итогам проверок деятельности Учреждения вышестоящими и надзорными органами работник может быть лишён стимулирующих выплат по Критериям эффективности. Лишение выплат по критериям эффективности может быть частичным и/или в полном объёме от одного до трёх месяцев. Сроки и размеры устанавливаются приказом руководителя с указанием причин.

### **3. Выплаты социального характера и дополнительного социального обеспечения**

1. Для работников Учреждения устанавливаются следующие виды выплат социального характера и дополнительного социального обеспечения:

1.1. Выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

1.2. На основании личного заявления работника, работнику может быть выплачена материальная помощь.

1.3. Выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников. Выплата данного выходного пособия производится в соответствии со статьёй 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Работникам Учреждения могут быть предоставлены другие меры социальной поддержки в соответствии со статьёй 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Выплаты социального характера и дополнительного социального обеспечения не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством РФ.

4. Выплаты, указанные в п.п.1.2.п.2, устанавливаются руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда и в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда.

5. Условия и порядок выплат социального характера и предоставление дополнительных мер социального обеспечения представлены в Приложении 3 к настоящему Положению.

**Выплаты компенсационного характера**  
**Приложение 1 к Положению «О системе оплаты труда**  
**работникам МБОУ «Красноясыльская ООШ» на 2022-2023 учебный год**

**Приложение 1.1.**  
к положению «О системе оплаты труда  
работникам МБОУ «Красноясыльская ООШ»  
на 2022-2023 учебный год

**Выплаты компенсационного характера**  
**за работу в ночное время, особые и вредные условия труда**

№ п/п Код	Должность	% от должност. оклада	Период
1. ОБ010	Надбавка за вредные и (или) опасные условия труда: повар	12	01.09.22 – 31.08.23
2. ОБ010	Надбавка за вредные и (или) опасные условия труда: кухонный рабочий	12	01.09.22 – 31.08.23
3. ОБ010	Надбавка за вредные и (или) опасные условия труда: помощник воспитателя	12	01.09.22 – 31.08.23
4. ОБ010	Надбавка за вредные и (или) опасные условия труда: уборщик служебных помещений	12	01.09.22 – 31.08.23

**Приложение 1.2.**  
к Положению «О системе оплаты труда  
работникам МБОУ «Красноясыльская ООШ»  
на 2022-2023 учебный год

**Выплаты компенсационного характера**  
**за совмещение должностей (профессий) и работу**  
**в праздничные и выходные дни**

№ п/п Код	Категория	Вид работы	Выплаты в % от заработной платы, рассчитанной за часы педагогической нагрузки или от должностного оклада	Период
1. ОБ105 ОБ038	Учителя, работники	Доплата за работу в праздничные дни: - в дневное время - в ночное время	Оформляется приказом: - оплата рабочего времени в 2-м размере или предоставление отгулов в каникулярное время или другое без ущерба работе	Разовые
2. ОБ021	Учителя, работники	Доплата за работу в праздничные и выходные дни	Оформляется приказом: - оплата рабочего дня в 2-м размере или предоставление отгулов в каникулярное время или другое без ущерба работе	Разовые
3. ОБ024	Учителя, работники	Доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы	5% (за рабочий день)	Разовые

**Выплаты компенсационного характера  
за расширение зоны обслуживания и увеличение объёма работ**

№ п/п Код	Должность	Доплата	В % от должностного оклада, в рублях	Период
1. ОБ012	Завхоз	Доплата за расширение зоны обслуживания: 1.1. ответственный за техническое состояние и безопасность работы котельной, исправное состояние и безопасную эксплуатацию энергоустановок;	10	01.09.22 – 31.08.23
		1.2. обеспечение контроля за состоянием системы видеонаблюдения в целях обеспечения общественной безопасности	15	
2. ОБ012	Кладовщик	Доплата за расширение зоны обслуживания	15	01.09.22 – 31.08.23
3. ОБ012	Водитель автобуса, автомобиля	Доплата за расширение зоны обслуживания: техническое обслуживание транспорта	10	01.09.22 – 31.08.23
4. ОБР58	Учитель	Надбавка за работу с детьми с ОВЗ	20	01.09.22 – 31.08.23
5. ОБР58	Учитель	Надбавка за работу с детьми с ОВЗ: ведение коррекционно-развивающего блока для обучающихся с ОВЗ	ученико- час: 6-96 руб.	01.09.22 – 31.08.23
6. ОБР39	Учитель	Доплата за реализацию адаптированной общеобразовательной программы в условиях индивидуального обучения	20	01.09.22 – 31.08.23
7. ОБ073	Учитель	Доплата за увеличение объёма работ: ведение внеурочной деятельности	ученико- час: 5-80 руб.	01.09.22 – 31.08.23
8. ОБР58	Воспитатель	Надбавка за работу с детьми с ОВЗ	275-21 руб. в квартал по мере поступления средств из КБ	01.09.22 – 31.08.23
9. ОБ107	Воспитатель	Доплата за особые условия труда: работа в смешанной группе, превышающей норматив по СанПиНу (более 15 человек)	25	01.09.22 – 31.08.23

<b>10.</b> ОБ017	Учитель, воспитатель	Доплата за увеличение объёма работ: реализация дополнительных образовательных программ по подготовке выпускников СП детский сад в школу	ученико- час: 72-46 руб.	01.09.22 – 31.08.23
<b>11.</b> ОБ111	Учитель, воспитатель, работники	Доплата за увеличение объёма работ (отработанное время)	до 10 000-00 руб.	Ежемесячно и (или) разовая

**Приложение 1.4.**  
к положению «О системе оплаты труда  
работникам МБОУ «Красноясыльская ООШ»  
на 2022-2023 учебный год

**Выплаты компенсационного характера  
за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг  
должностных обязанностей и осуществляемых педагогическими  
работниками школы в целях обеспечения образовательного процесса**

№ п/п Код	Категория	Доплата	Примечание	Выплаты (в %, руб.)	Период
1. ОБР20	Учитель	Доплата за классное руководство за счёт средств федерального бюджета: -выполнение функций классного руководителя	за фактически отработанное время	5000-00 руб. (не зависимо от наполняемости класса)	01.09.22 – 31.08.23
2. ОБР19		Доплата за классное руководство за счёт средств регионального бюджета: - ежемесячная выплата за классное руководство	за фактически отработанное время	700-00 руб.	01.09.22 – 31.08.23
		-вознаграждение за исполнение функций классного руководителя		1000-00 руб. (из расчёта за 14 человек)	
3. ОБР54	Учитель	Доплата за ведение электронного журнала обучающегося (качественное предоставление услуги в рамках реализации краевого проекта Эпос)	при выполнении и требований к качеству предоставления услуги	10-00 руб. (за 1 учебный час)	01.09.22 – 31.08.23
		-учитель		150-00 руб. (за класс до 15 человек)	
		-классный руководитель		200-00 руб. (за класс более 15 человека)	
4. ОБ073	Учитель, воспитатель	Доплата за увеличение объёма работ: ответственный за ОТ, ТБ	при выполнении	500-00 руб.	01.09.22 – 31.08.23

	ль		и плана работы		
5. ОБ073	Учитель, воспитатель	Доплата за увеличение объёма работ: ответственный за ПБ	при выполнении и плана работы	500-00 руб.	01.09.22 – 31.08.23
6. ОБ073	Учитель	Доплата за увеличение объёма работ: ответственный за решение задач в области ГО, антитеррористической защищённости	при выполнении и плана работы	500-00 руб.	01.09.22 – 31.08.23
7. ОБ016	Учитель	Доплата за увеличение объёма работ: ответственный за организацию УВР	сумма	14000-00 руб	01.09.22 – 31.08.23
		Доплата за увеличение объёма работ: ответственный за организацию ВР	сумма	14000-00 руб	
8. ОБ073	Учитель, воспитатель	Доплата за увеличение объёма работ: обработка информации, отправка отчетов в МО края, РУО, ведение электронного мониторинга (включая мониторинги pultedu, ступени, АИС «Контентент»)		500-00 руб.	01.09.22 – 31.08.23
9. ОБ073	Учитель	Доплата за увеличение объёма работ: ответственный за организацию подвоза обучающихся и за работу с обучающимися по профилактике БДД		500-00 руб.	01.09.22 – 31.08.23
10. ОБ073	Учитель	Доплата за увеличение объёма работ: за сопровождение обучающихся (сопровождающий при организации подвоза): -д.Межовка	за полный месяц	300-00 руб.	01.09.22 – 31.08.23
		- с.Вт.Ключики		300-00 руб.	
	Работник	с.Ашар, с.М-Ашар, с. Андреевка, с.Опачевка,		1000-00 руб.	
11. ОБР11	Воспитатель	Доплата за руководство структурным подразделением (детский сад с.Красный Ясыл)		2000-00 руб.	01.09.22 – 31.08.23
12. ОБ073	Учитель	Доплата за увеличение объёма работ: ведение школьного сайта в сети Интернет		500-00 руб.	01.09.22 – 31.08.23
13. ОБ016	Аналитик, учитель	Доплата за увеличение объёма работ: диспетчер по выдаче путевых листов		15 (от должностного оклада)	01.09.22 – 31.08.23
14. ОБ077	Учитель	Доплата за расширение зон обслуживания: исполнение функциональных обязанностей библиотекаря		3000-00 руб.	01.09.22 – 31.08.23

15. ОБР04	Учитель	Доплата за кураторство: -Всероссийская олимпиада школьников (школьный уровень) -ЭПОС  -класс МЧС «Юные пожарные» -класс «Юнармия» -класс ЮИД	Разовые при проведении общешкольных мероприятий	1000-00 руб.  1000-00 руб.  500-00 руб. 500-00 руб. 500-00 руб.	Разовые  01.09.22 – 31.08.23  01.09.22 – 31.08.23
16. ОБ073	Секретарь учебной части	Доплата за увеличение объёма работ: проведение мероприятий по организации медосмотров, гигиенического обучения сотрудников Организация взаимодействия с ФАПом и ЦРБ по вопросам медицинского обслуживания работников и обучающихся	по факту выполненных работ	500-00 руб.	Разовые
17. ОБ073	Учитель, работник	Ведение документации по бракеражной комиссии, ХАССП	ежемесячно	1500-00 руб.	01.09.22 – 31.08.23
18. ОБР12	Учитель, воспитатель	Доплата за руководство методическим объединением (на муниципальном уровне)	по факту, на основании рекомендаций (письма) или приказа управления образования	10% (от должностного оклада)	Разовые
19. ОБ077	Учитель	Доплата за расширение зон обслуживания: -секретарь педагогического совета -секретарь комиссии по тарификации		200-00 руб.  200-00 руб.	01.09.22 – 31.08.23
20. ОБ077	Учитель	Доплата за расширение зон обслуживания: работа в качестве члена комиссии по тарификации и поощрениям		200-00 руб.	01.09.22 – 31.08.23
21. ОБР41	Учитель	Доплата за участие в организации, проведении ОГЭ, ЕГЭ. Проверка экзаменационных работ	по факту поступления средств из краевого бюджета	индивид. расчёт	Разовые
22. ОБ077	Классный руководитель	Доплата за расширение зон обслуживания: работа в системе ЕИС «Траектория»		15-00 руб. (из расчёта за 1 обучающегося)	01.09.22 – 31.08.23
23. ОБР13	Учитель	Доплата за руководство методическим объединением (ШМО)		500-00 руб.	01.09.22 – 31.08.23

**Выплаты стимулирующего характера**  
**Приложение 2 к Положению «О системе оплаты труда работникам**  
**МБОУ «Красноясыльская ООШ» на 2022-2023 учебный год**

**Приложение 2.1.**  
к Положению «О системе оплаты труда  
работникам МБОУ «Красноясыльская ООШ»  
на 2022-2023 учебный год

**Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (Код: ОБР37)**

№ п/п	Выслуга лет	В % от должностного оклада	Период
1.	от 3 до 8 лет	10	01.09.22 – 31.08.23
2.	от 8 до 13 лет	15	01.09.22 – 31.08.23
3.	от 13 до 18 лет	20	01.09.22 – 31.08.23
4.	от 18 до 23 лет	25	01.09.22 – 31.08.23
5.	Свыше 23	30	01.09.22 – 31.08.23

**Приложение 2.2.**  
к положению «О системе оплаты труда  
работникам МБОУ «Красноясыльская ООШ»  
на 2022-2023 учебный год

**Выплаты стимулирующего характера**  
**за профессиональное (высшее) образование (Код: ОБР51)**

№ п/п	Категория	В % от должностного оклада	Период
1.	Педагог дополнительного образования, воспитатель	10	01.09.22 – 31.08.23

**Приложение 2.3.**  
к положению «О системе оплаты труда  
работникам МБОУ «Красноясыльская ООШ»  
на 2022-2023 учебный год

**Выплаты стимулирующего характера**  
**за качество и высокие результаты работы, оказываемых услуг**

Категория	Виды выплат (Код)	Размер выплат в руб. и %	Период
Учитель, классный руководитель, воспитатель, работники	1.(УПР45) Премия за выполнение особо важных и сложных заданий	от 500-00 до 20000-00 руб.	Разовые
	2.(ОБ007) Премия за высокие результаты и качество: -результаты участия в конкурсах профессионального мастерства		Ежемесячно

	3.(ОБ084) Премия за месяц	до 5000-00 руб.	Разовые
	4.(ОБ023) Премия за квартал	до 10000-00 руб.	Разовые
Учитель, классный руководитель, воспитатель, работники	5.(ОБ026) Премия за год (по результатам работы, в том числе на основании приказа Министерства образования и науки, рейтинг образовательных организаций)	до 45000-00 руб. и (или) индивидуальный расчёт (краевой бюджет, по мере поступления средств)	Разовые
Учитель	6.(ОБ044) Надбавка за квалификационную категорию: первая категория	700-00 руб.	Ежемесячно
Учитель, классный руководитель, воспитатель, работники	7.(ОБ110) Надбавка за высокие результаты и качество работы (критерии эффективности, Приложение 2.4.)	индивидуальный расчёт по итогам четверти, года: по количеству баллов и стоимости 1 балла (из экономии ФОТ)	01.09.22 – 31.08.23
Механик, специалист по закупкам	8.(УПР32) Надбавка за сложность и напряжённость	100	Ежемесячно

**3. Выплаты социального характера  
и другие меры социального обеспечения**  
**Приложение 3 к Положению «О системе оплаты труда работникам  
МБОУ «Красноясыльская ООШ» на 2022-2023 учебный год**

**Приложение 3.1.**  
к положению «О системе оплаты труда  
работникам МБОУ «Красноясыльская ООШ»  
на 2022-2023 учебный год

**Выплаты дополнительных социальных гарантий  
педагогическим работникам**

№ п/п Код	Категория	Вид пособий	Размер оплаты, установленный законом Пермского края № 308- ПК «Об образовании в Пермском крае»	Период
1. ОБ090	Педагогические работники школы	Надбавка за государственную и отраслевую награду: значок «Почетный работник образования»	2325-17 руб.	Ежемесячно
2. ОБ044	Педагогические работники школы	Надбавка за квалификационну ю категорию: высшая категория	3875-29 руб.	

**Приложение 3.2.**  
к положению «О системе оплаты труда  
работникам МБОУ «Красноясыльская ООШ»  
на 2022-2023 учебный год

**Выплаты социального обеспечения**

№ п/п Код	Категория	Виды выплат	Размер выплат	Период
1. ОБ034	Педагогические работники, работники школы	Материальная помощь к отпуску	один должностной оклад	Разовые (на основании личного заявления работников)
2. ОБ071		Материальная помощь к отпуску	до 15000-00 руб.	
3. ОБ081		Материальная помощь при рождении ребёнка	не более одного должностного оклада	Разовые (на основании личного заявления работников)

### Другие меры социального обеспечения

№	Категория	Случаи предоставления мер социальной поддержки	Вид социальной поддержки (отпуска без сохранения заработной платы, ст. 128 ТК РФ)
1.	Учителя, работники школы	1. В случае регистрации брака	3 дня
		2. Отцам при рождении ребенка	3 дня
		3. Матерям при принятии участия в празднике по случаю поступления ребенка в 1 класс	1 день (1 сентября)
		4. В случае смерти близких родственников (родителей, детей, супруга)	до 3 календарных дней
		5. В экстренных случаях по семейным обстоятельствам	до 5 календарных дней
		6. Работающие инвалиды	до 14 календарных дней в году



