

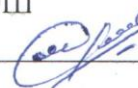
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СЕПОЛЬСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

Принято на общем собрании
трудового коллектива школы
Протокол № 3
от « 28 » августа 2020г.

Утверждено: директор МБОУ

"Сепольская ООШ"

М.Н.Чугайнов



Приказ: от 28.08.2020 № 54-1-ОД

Положение

**По формированию системы оплаты труда и стимулированию
работников**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Сепольская основная общеобразовательная школа»**

2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

По формированию системы оплаты труда и стимулированию работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Сепольская основная общеобразовательная школа» (МБОУ «Сепольская ООШ»).

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального Закона от 29 декабря 2013 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", закона Российской Федерации от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Письма Министерства образования и науки РФ от 31.03.2008 N 03-599 "О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда", Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам", Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. N 37 "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих", Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и стимулирования работников МБОУ «Сепольская ООШ» реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края и формируется на основе следующих принципов:

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

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

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

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

- предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права:

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

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

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

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

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

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

4. своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

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

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

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

I. Общий порядок и условия оплаты труда работников

I. Основные условия оплаты труда

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

1.2. Оплата труда работников школы осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников школы согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных

окладов) работников школы на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

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

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам школы при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются виды выплат компенсационного характера отдельным Приказом директора школы (Приказ издается не менее 2 раз в год – на первое полугодие и второе полугодие календарного года), в котором оговариваются и размеры выплат в процентном соотношении к должностному окладу.

Выплаты компенсационного характера по должностям

должность	Наименование выплаты	Размер выплаты
Оператор котельной	Нерабочие праздничные дни, согласно, табеля учета рабочего времени	В двойном размере
	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> • уральский коэффициент • коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) 	20 % 50 %
	За расширение зон обслуживания	не более 100 %
	За увеличение объемов работ	не более 100 %
	За сложность и напряженность	не более 100 %
Водитель автомобиля	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> • уральский коэффициент • коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) 	20 % 50 %
	За расширение зон обслуживания	не более 100 %
	За увеличение объемов работ	не более 100 %
	За сложность напряженность	не более 100 %
Учитель начальных классов; учитель-предметник;	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> • уральский коэффициент • коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) 	20 % 50 %
	Учителям начальных классов и учителям-предметникам, работающим с детьми ОВЗ, за сложность и напряженность труда	не более 20 %
	Учителям, работающим с учащимися, которые находятся на индивидуальном обучении на дому за социально-психологическое сопровождение	не более 20 %
	За работу в СЭДиЖ	Ежемесячно, на основании

		отдельного Приказа директора школы и отчета из СЭДиЖ, не более 20 %
	Классным руководителям за работу в системе ЭПОС	Ежемесячно, на основании Приказа директора школы и аналитической справки заместителя директора школы по ВР
	За заведование кабинетом	Ежемесячно, на основании Приказа директора школы, который издается в начале учебного года
	За руководство предметными (цикловыми) и методическими (цикловыми) комиссиями (объединениями)	Ежемесячно, на основании Приказа директора школы, который издается в начале учебного года
	За разъездной характер работы	не более 20%
Воспитатель детского сада (отдельно по группам, включая старшего воспитателя)	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> • уральский коэффициент • коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) 	20 % 50 %
	За увеличение объема работ	не более 100 %
	За сложность и напряженность	не более 100 %
Повар	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> • уральский коэффициент • коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) 	20 % 50 %
	За расширение зон обслуживания	не более 100 %
	За сложность и напряженность	не более 100 %
Подсобный рабочий	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> • уральский коэффициент 	20 %

	<ul style="list-style-type: none"> коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) 	50 %
	За сложность и напряженность	не более 100 %
	Увеличение объемов работ	не более 100 %
Младший воспитатель	<p>Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:</p> <ul style="list-style-type: none"> уральский коэффициент коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) 	20 % 50 %
	За расширение зон обслуживания	не более 100 %
	За сложность и напряженность	не более 100 %
	За разъездной характер работы	не более 100 %
Уборщик служебных помещений	<p>Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:</p> <ul style="list-style-type: none"> уральский коэффициент коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) 	20 % 50 %
	За расширение зон обслуживания	не более 100 %
	За сложность и напряженность	не более 100 %
Рабочий по ремонту и стирке белья и спец. одежды	<p>Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:</p> <ul style="list-style-type: none"> уральский коэффициент коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) 	20 % 50 %
	За расширение зон обслуживания	не более 100 %
	За сложность и напряженность	не более 100 %
Заведующий хозяйством (завхоз)	<p>Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:</p> <ul style="list-style-type: none"> уральский коэффициент коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) 	20 % 50 %
	За увеличение объема работ	не более 100 %
	За сложность и напряженность	не более 100 %
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	<p>Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:</p> <ul style="list-style-type: none"> уральский коэффициент коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) 	20 % 50 %
	За расширение зон обслуживания	не более 100 %
	За увеличение объема работ	не более 100 %
	За сложность и напряженность	не более 100 %
Кухонный работник	<p>Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:</p> <ul style="list-style-type: none"> уральский коэффициент 	20 %

	<ul style="list-style-type: none"> коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) 	50 %
	За расширение зон обслуживания	не более 100 %
	За сложность и напряженность	не более 100 %
Заведующая столовой	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> уральский коэффициент коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) 	20 % 50 %
	За расширение зон обслуживания	не более 100 %
	За увеличение объема работы	не более 100 %
	За сложность и напряженность	не более 100 %
Библиотекарь	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> уральский коэффициент коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) 	20 % 50 %
	За заведование кабинетом	Ежемесячно, на основании Приказа директора школы, который издается в начале учебного года
	За сложность и напряженность	не более 100 %
Делопроизводитель	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> уральский коэффициент коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) 	20 % 50 %
	За работу в ЕГИСО	не более 100 %
	За увеличение объема работ	не более 100 %
	За сложность и напряженность	не более 100 %
Дефектолог	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> уральский коэффициент коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) 	20 % 50 %
	За работу с детьми ОВЗ	не более 20 %
	За увеличение объема работ	не более 100 %
	За сложность и напряженность	не более 100 %
	За работу СЭДиЖ	не более 100 %
Логопед	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> уральский коэффициент коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) 	20 % 50 %

	За работу с детьми ОВЗ	не более 20 %
	За увеличение объема работ	не более 100 %
	За работу СЭДиЖ	не более 100 %
	За сложность и напряженность	не более 100 %
Педагог-организатор	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: • уральский коэффициент • коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера)	20 % 50 %
	За увеличение объема работ	не более 100 %
	За сложность и напряженность	не более 100 %
Педагог-психолог	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: • уральский коэффициент • коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера)	20 % 50 %
	За работу с детьми ОВЗ	не более 20 %
	За заведование кабинетом	Ежемесячно, на основании Приказа директора школы, который издается в начале учебного года
	За работу в СЭДиЖ	не более 20 %
	За сложность и напряженность	не более 100 %
Социальный педагог	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: • уральский коэффициент • коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера)	20 % 50 %
	За работу с детьми ОВЗ	не более 20 %
	За заведование кабинетом	Ежемесячно, на основании Приказа директора школы, который издается в начале учебного года
	За работу СЭДиЖ	не более 20 %
	За сложность и напряженность	не более 100 %
Все работники	За подвоз детей	До 2000

2.2. Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (далее - вредность) назначаются отдельным Приказом директора школы, ежегодно, на первое число месяца календарного года, устанавливается повышенный на 12 процентов размер

тарифных ставок, должностных окладов согласно результатов сводной ведомости проведения специальной оценки условий труда.

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

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

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

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

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

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

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

Размер доплат за выполнение функций классного руководителя учителям устанавливается в соответствии с таблицей:

Численность обучающихся в классе (классе-комплекте) (чел.)	Размер вознаграждения (руб.)
14	1700
13	1629
12	1557
11	1486
10	1414
9	1343
8	1271
7	1200
6	1129
5	1057
4	986
3	914
2	843
1	771

2.8.1. установить дифференцированный размер выплаты в зависимости от выполняемых функций, учитывающий:

- ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория);
- организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу с 7-9 классами по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению;
- работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся;
- организацию родительского просвещения.

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

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

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

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

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

2.9.2. Качественный результат Услуги должен соответствовать следующим требованиям:

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

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

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

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

3. Выплаты стимулирующего характера

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

3.1.1. премиальные выплаты по итогам работы;

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

Месяц / Виды деятельности Норма оценки параметра	Баллы	Периодичность отчетов
Учебная и методическая работа		
Качество обучения		
Русский язык, математика, начальные классы, иностранный язык, химия, литература, география, обществознание, история 80-100% 50-79% 30-49%	3 2 1	По итогам четверти
Физкультура, МХК, ОБЖ, музыка, ИЗО, технология, информатика 80-100%	3	По итогам четверти
Результаты ГИА, ВПР		
Качество 76-100%	3	В течение года
Качество 51-75%	2	В течение года
Качество 50-40%	1	В течение года
Часы сверх установленного объема учебной нагрузки		
1 академический час	2	В течение года

1 час внеурочки	1	В течение года
Выступление на научно-методических конференциях, совещаниях, семинарах, мастер-классах, ШМО		
На уровне ОУ	2	1 раз в месяц
На уровне муниципального образования	2	В течение четверти
На уровне Пермского края	4	В течение года
Участие в семинарах (краевых)	1	1 раз в месяц
Разработка КИМов, олимпиадных заданий		
На уровне муниципального образования	2	1 раз в месяц
На уровне Пермского края	3	
Повышение педагогической квалификации		
Участие в конкурсе «Учитель года»		
На уровне ОУ	Победитель – 3 Призер - 2 Участие – 1	В течение года
На уровне муниципального образования	Победитель – 5 Призер - 4 Участие – 3	В течение года
На уровне Пермского края	Победитель – 6 Призер - 5 Участие – 4	В течение года
Подготовка и проведение открытых уроков (в т.ч. в рамках предметной декады, самоанализ)		
ШМО	1	2 месяца
На уровне ОУ	2	2 месяца
На уровне муниципального образования	3	В течение года
На уровне Пермского края	4	В течение года
Организация и проведение предметной декады (при предоставлении планов мероприятия и отчетов об их проведении)		
На уровне ОУ	3	1 раз в месяц
Участие в олимпиадах педагогов		
Участие	Очное – 2	В течение года
	Заочное - 1	2 месяца
Организационно-методическая работа с детьми		
Подготовка и участие учащихся в конкурсах (фестивалях)		
На уровне ОУ	Победитель – 3 Призер - 2 Участие – 1 (класс в целом)	1 раз в месяц
На уровне муниципального образования	Победитель	1 раз в месяц

	– 4 Призер - 3 Участие – 2	
На уровне Пермского края	Победитель – 5 Призер - 4 Участие – 3	1 раз в месяц
Подготовка и участие учащихся в проектах, исследовательских работах		
На уровне ОУ	Победитель – 3 Призер - 2 Участие – 1	В течение года
На уровне муниципального образования	Победитель – 4 Призер - 3 Участие – 2	В течение года
На уровне Пермского края	Победитель – 5 Призер - 4 Участие – 3	В течение года
Участие в олимпиадах		
На уровне ОУ	Победитель – 2 Призер – 1	1 раз в месяц
На уровне муниципального образования	Победитель – 3 Призер - 2 Участие – 1	В течение года
На уровне Пермского края	Победитель – 4 Призер - 3 Участие – 2 Заочный турнир - 1	В течение года
Участие в конкурсе «Ученик года»		
На уровне муниципального образования	Победитель – 5 Призер - 4 Участие – 3	В течение года
На уровне Пермского края	Победитель – 5 Призер - 5 Участие – 4	В течение года
Исполнительская дисциплина		
Процент заполнения электронного журнала		
100% - 80%	3	1 раз в месяц
79 % - 60%	2	1 раз в месяц
Общественная работа		
Участие в работе комиссий, групп (ШСП)	1	1 раз в месяц
Участие в работе жюри (ВсОШ, ВПР, ОГЭ)	Детей – 1 Учителей – 2	1 раз в месяц
Участие во внешкольной работе	1	1 раз в месяц
Дежурство в каникулярное время и праздничные дни	2	1 раз в месяц

• Классный руководитель		
Работа с родителями (привлечение к активному участию)	1	Школьного уровня 1 раз в месяц

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

№ п/п	Непрерывный стаж работы, выслуга лет	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	До 3 лет	20
2	От 3 до 8 лет	10
3	От 8 до 14 лет	15
4	От 14 до 20	20
5	Свыше 20 лет	25

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

№ п/п	Квалификационная категория	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	Первая категория	20
2	Высшая категория	30

3.1.5. Иные выплаты стимулирующего характера

Категория (группа работников)	Наименование выплат	Размер (%)
Педагогические работники	3.1.5.1. За организацию контроля питания школьников, полного и рационального использования средств, выделяемых на питание школьников, своевременной отчетности, бракеража и ведения отчетной документации	До 100%
	3.1.5.2. За сбор информации и регулярное обновление сайтов (школы, https://web2edu.ru , http://edustat.iro.perm.ru , и др.)	До 100%
	3.1.5.3. За разработку расписания учебных занятий замену уроков временно отсутствующих педагогов	До 100%
	3.1.5.4. За социально педагогическое сопровождение образовательного процесса	До 50%
	3.1.5.5. За психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса	До 50%
	3.1.5.6. За выполнение функций общественного инспектора	До 50%
	3.1.5.7. За особые условия труда	До 100%
Педагог-психолог	3.1.5.7. За организацию психолого-педагогической поддержки педагогам в работе с учащимися группы «риска» и СОП	15%
Социальный педагог	3.1.5.8. За организацию профилактики ПАВ (наличие плана работы, использование профилактических программ, проведение диагностической работы по вопросу употребления ПАВ, привлечение к работе по профилактике употребления ПАВ специалистов, учреждений, общественных организаций)	15%

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	3.1.5.9. За оформление документов в Пенсионный фонд	До 100%
	3.1.5.10. За сложность и напряженность	До 100%
	3.1.5.11. За особые условия труда	До 100%

3.1.6. Порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются настоящим Положением.

3.1.7. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

3.1.8. Размер стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом директора школы.

3.1.9. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются настоящим Положением.

3.1.10. По критериям и показателям оценки работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, выплаты стимулирующего характера утверждаются по итогам учебного года.

3.1.11. За качественные показатели результативности труда педагогическому персоналу начисляются ежемесячно по всему учреждению. Стоимость балла утверждается руководителем учреждения.

3.1.12. Выплаты стимулирующего характера не являются гарантированной частью заработной платы.

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

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

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

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

Порядок снятия стимулирующих выплат

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

- при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную доплатой и надбавкой;
- окончания срока действия доплат и надбавок;
- окончание дополнительных работ, за которые были определены доплаты и надбавки;
- передача дополнительной работы другому работнику, за которую определены доплаты и надбавки;
- снижение качества работ, за которые определены надбавки;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат;
- при невыполнении работником работ, определенных установленной доплатой или надбавкой, более двух месяцев;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- при наличии дисциплинарного взыскания со стороны администрации школы производится полное или частичное снятие выплат стимулирующего характера до момента появления приказа о снятии данного дисциплинарного взыскания;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной

работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;

- детский травматизм по вине работника;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- отсутствие экономии фонда оплаты труда;

За грубое нарушение трудовой дисциплины 100% лишение.

Грубое нарушение трудовой дисциплины:

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

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

За получение замечания – 10%

- Неоднократные опоздания без уважительной причины.
- Неоднократные замечания со стороны администрации по несвоевременному предоставлению документов.

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

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

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

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

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

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера сотрудникам общеобразовательного учреждения определяются настоящим Положением по формированию системы оплаты труда и стимулированию работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения МБОУ Сепольская ООШ утвержденного приказом директора.

Выплаты стимулирующего характера производятся только при наличии экономии ФОТ.

III. Оплата труда основного персонала школы

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

1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам школы 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;

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.

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

3. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющим учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗППлу = ((Сан \times У \times Чу \times Кнед \times Кнк) \times (1 + Ксл + Кстаж + Ккк)) + Н + Кк + Кстим,$$

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 – рекомендуемая базовая сумма не менее 5525 рублей, включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ч – количество часов в неделю;

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

Сн – нормативная наполняемость класса (15 человек);

Кнк – коэффициент наполняемости класса

У – фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

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

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

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

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

Ксл – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

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

$$\text{ЗПпуИО} = ((\text{Сан} \times \text{Ч} \times \text{Усн} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{Кстаж} + \text{Ккк} + \text{Ксл})) + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}$$

где:

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

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

Ч – количество часов в неделю;

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

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

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

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

Ксл – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

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

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

педагогов самостоятельно распределяется учреждением между фондом оплаты труда педагогов, ведущих групповые занятия, и фондом оплаты труда педагогов, ведущих индивидуальные занятия.

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

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,200
Математика	0,200
Начальные классы	0,193
Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология	0,185
Литература	0,168
География	0,168
Природоведение	0,168
Технология	0,145
Обществоведение, обществознание	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физическая культура	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного компонента, факультативы	0,072
Музыка	0,067
Право	0,06
ИЗО, искусство	0,05
Астрономия	0,05
Коми-Пермяцкий язык	0,200
Коми-пермяцкая литература	0,168

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

- наличие государственных форм контроля;
- использование первоисточников при подготовке к уроку;
- подготовка к уроку;
- подготовка дидактических материалов;
 - проведение занятий на открытом воздухе.

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

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

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

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

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

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

9. Коэффициент стажа педагогической работы

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

10. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

11. Коэффициент наполняемости класса

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

IV. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

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

ЗП_{пр} - заработная 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.

V. Оплата труда директора школы и заместителей

1. Оплата труда директора школы и заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Заработная плата директора школы рассчитывается по формуле:

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

ЗП_{рук} - заработная плата руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада.

Кратное соотношение должностного оклада руководителя учреждения к средней заработной плате основного персонала учреждения определяется согласно приложению 5 к настоящему Положению.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения для установления размера должностного оклада руководителя учреждения применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации;

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.

3. Заработная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

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

ЗПзам - заработная плата заместителя руководителя учреждения;

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

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 3.1.1 и 3.1.2 раздела II настоящего Положения, заместителям руководителей рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых директором школы.

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

4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера директору школы устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

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

При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения устанавливается премиальная выплата в размере до 5% от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги, но не более 10 тысяч рублей в месяц.

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

При исчислении среднемесячной заработной платы директора школы, заместителя директора, 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».

VI. Оплата труда работников школы из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

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

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

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

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

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

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

ЗПмоп - заработная 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.

Согласно статье 133 ТК РФ месячная оплата труда работника, который полностью отработал положенную норму рабочего времени и, соответственно, выполнил в полном объеме свои трудовые обязанности, не может быть менее МРОТ.

Внутренняя структура этого начисления для конкретного сотрудника учреждения может включать в себя все разрешенные законом выплаты (в том числе компенсационные и стимулирующие):

- оклад;
- премию и другие поощрения;
- доплаты;
- надбавки.

Согласно статье 129 ТК РФ, заработной платой является сумма всех постоянных трудовых выплат (то есть, основных и дополнительных). Отсюда ясно, что совокупность всех начислений у конкретного работника должна быть не меньше МРОТ.

Принимая новых работников в штат учреждение ориентируется и неукоснительно соблюдает трудовое законодательство в части заработной платы, времени ее выплаты, по уровню соответствия с минимальным предельным уровнем МРОТ. С момента издания приказа о назначении на должность сотрудник имеет право на достойное вознаграждение, которое не может быть ниже установленного регламентом субъекта.

VII. Фонд оплаты труда

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ФОТ_к - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

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

ФОТ_{осн} - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТ_б учреждения);

ФОТ_{ауп} - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{увп} - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} - 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. 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_{ст. осн} - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 70% от ФОТ_{ст} учреждения;

ФОТ_{ст. ауп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{ст. увп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{ст. моп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

VIII. Выплата материальной помощи работникам.

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

8.2. Материальная помощь может выплачиваться работникам в следующих случаях:

- при рождении ребенка (при предоставлении работником копии свидетельства о

- рождении ребенка) – в размере трех тысяч;
- смерть близкого родственника (при предоставлении работником копии свидетельства о смерти)- в размере трех тысяч;
- в связи использованием работником ежегодного оплачиваемого отпуска- до одного должностного оклада;
- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, наводнения (при предоставлении работником справок из соответствующих органов местного самоуправления)- в размере трех тысяч;
- в связи с юбилейной датой (50,55,65,70)- в размере трех тысяч;
- при выходе на заслуженный отдых- в размере до одного должностного оклада.

8.3. Размер материальной помощи определяется приказом директора общеобразовательного учреждения с учетом финансовых возможностей общеобразовательного учреждения.

IX. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

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

2. Руководитель, заместитель руководителя учреждения представляют информацию, указанную в пункте 1 настоящего Раздела в срок до 15 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети "Интернет" на официальном сайте учредителя.

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

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

X. Порядок выплаты заработной платы.

10.1. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц в следующие сроки: не позднее 11-ого и 26-ого числа каждого месяца на указанный работником банковский счет.

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

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

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

10.3. При прекращении действия трудового договора работника окончательный расчет по

причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, указанный в приказе при увольнении.

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

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

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

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

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

Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

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

Заключение

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

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

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

**Приложение 1
к Положению
о системе оплаты труда
работников МБОУ «Сепольская ООШ»**

СХЕМА
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
МБОУ «Сепольская ООШ»

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

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	6630,00
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	6630,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог;	6630,00
4-й квалификационный уровень	Преподаватель-организатор ОБЖ; старший воспитатель; учитель; учитель-логопед (логопед); тьютор, педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог	6630,00

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

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

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Младший воспитатель, помощник воспитателя секретарь учебной части	5400,00

Определение размера должностных окладов специалистов

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Делопроизводитель	4320,00
Должности работников культуры, искусства и		Библиотекарь	3398,00

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
кинематографии ведущего звена			

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

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

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

		Руководитель (заведующий) филиала (филиалом).	
--	--	---	--

Определение размера должностных окладов **общеотраслевых профессий рабочих**

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

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - сторож; машинист (оператор, кочегар) котельной; кочегар. - гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; подсобный кухонный рабочий; мойщик посуды; рабочий по стирке и ремонту спец.одежды; подсобный рабочий; слесарь; сантехник; электрик (электромонтер); повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	5400,00
	Второй квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	5550,00
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - водитель	5686,00

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».

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
- Преподаватель
- Учитель-дефектолог
- Учитель-логопед (логопед)
- Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
- Руководитель физического воспитания
- Мастер производственного обучения
- Музыкальный руководитель
- Воспитатель
- Старший воспитатель
- Социальный педагог
- Педагог-психолог
- Педагог-организатор
- Педагог-библиотекарь
- Педагог дополнительного образования
- Инженер
- Инспектор по кадрам
- Специалист по кадрам

ПЕРЕЧЕНЬ

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

I. Должности, относимые к прочим основным работникам

Аналитик
Воспитатель
Врач (по специальностям)
Главный специалист
Инженер-программист (программист)
Методист
Педагог
Педагог-психолог
Преподаватель
Социальный педагог
Старший воспитатель
Старший методист
Старший научный сотрудник
Старший преподаватель
Тьютор
Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

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

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Воспитатель
Старший воспитатель
Делопроизводитель
Секретарь
Специалист по закупкам
Лаборант
Документовед
Диспетчер
Делопроизводитель
Библиотекарь

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

Приложение 4
к Положению
о системе оплаты труда
работников МБОУ «Сепольская ООШ»

Кратное соотношение должностного оклада руководителей
учреждения к средней заработной плате основного
персонала учреждения

№ п/п	Показатель отнесения учреждения к категории	Категория учреждения	Размер кратности
1	2	3	4
1	до 100 обучающихся	1	1,15
2	от 50 до 200 обучающихся	2	1,20
3	от 201 до 500 обучающихся	3	1,25
4	от 501 до 1000 обучающихся	4	1,30
5	от 1001 и выше	5	1,35

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