

ПРИНЯТ
на общем собрании
работников МБОУ СОШ № 8
от 27.11.2024 г.,
протокол № 3

УТВЕРЖДЕН
приказом МБОУ СОШ № 8
от 28.11.2024 г. № 426

ПОРЯДОК
оплаты труда и стимулирования
работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 8»

I. Общие положения

1.1 Настоящий Порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемыми решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, 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)», постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», отраслевых и региональных планов мероприятий (дорожных карт), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

1.2 Настоящий Порядок определяет порядок и условия оплаты труда и стимулирования работников МБОУ СОШ № 8 (далее – Школа), реализующего государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края, и полномочия органов местного самоуправления за счет средств местного бюджета (далее – образовательные учреждения), порядок формирования фонда оплаты труда работников школы.

1.3 Система оплаты труда работников школы формируется на основе следующих принципов:

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников школы по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными

Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, а также в связи с увеличением установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

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

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

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

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников школы;

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

1.4 Обязательные условия оплаты труда:

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;

наличие в школе системы 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 школой самостоятельно и утверждается коллегиальным органом управления и (или) профсоюзным органом образовательного учреждения с учетом следующих принципов:

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

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

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

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

1.7 Повышение (индексация) заработной платы работников школы осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

II. Общий порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения

2.1 Основные условия оплаты труда.

2.1.1 Оплата труда работников школы включает:

тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

2.1.3 Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников школы 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.

2.1.4 увеличение фонда оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников преимущественно направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов).

2.1.5 На установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда Учреждения (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в сельской местности, а также в Учреждениях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

2.1.6 В случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности Учреждения в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 г. № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» за работниками сохраняется заработная плата.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения ему заработной платы.

2.2 Выплаты компенсационного характера.

2.2.1 Работникам школы при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

№ п/п	Наименование выплаты
1.	Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации
1.1	выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 146, 147 ТК РФ), производятся на основании специальной оценки условий труда – 4%
1.2	выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ): выездной характер работы: 1 поездка – 250 руб. (размер выплаты за месяц – в зависимости от количества поездок); при учебной нагрузке педагогических работников филиалов более 1 ставки (18 часов): 250 руб. за каждый учебный час сверх ставки.
1.3	за совмещение профессий (должностей) размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы с письменного согласия работника
1.4	при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, работу в информационных системах, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ), работнику производится доплата
1.5	выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ): работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере или 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.
1.6	выплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ) – 20%
2.	Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью
2.1	классное руководство: ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство за счет средств федерального бюджета – 10 000 руб.; ежемесячная максимальная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета – 2 700 руб.
2.2	ежемесячные выплаты: за работу в системе ЭПОС в зависимости от качества работы: качественный результат в соответствии с требованиями (приложение 3 к Порядку) – 500 руб. за организацию работы в ЭПОСе – 10 000 руб. за заведование спортивным залом, лыжной базой – 500 руб. за работу с сайтом учреждения – 3500 руб. за составление и корректировку расписания 10 000 руб. за руководство предметными (цикловыми) и методическими (цикловыми) объединениями – 500 руб. за кураторство направлений «Движения первых» - 1 000 руб. за ремонт и обслуживание автомобильной техники – 10 000 руб.

	за наличие высшей категории заместителям директора - пропорционально учебной нагрузке
2.3	Выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»
2.4	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»
3.	Выплаты за особенности работы в образовательных организациях
3.1	особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
3.2	особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий)
4.	Иные компенсационные выплаты
4.1	выплата компенсационного характера за организацию деятельности структурного подразделения бывшему руководителю реорганизованного учреждения, работающему в должности учителя, в размере: до 100 обучающихся – 25%; от 101 до 200 обучающихся – 50%; свыше 201 обучающегося – 75%
4.2	за работу в сельской местности
5	Иные дополнительные компенсационные выплаты

2.2.2 Выплаты за особенности работы в образовательных учреждениях:

особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, 15-20%;

особенности работы педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий), 20%.

2.2.3 Ежемесячная выплата за классное руководство устанавливается педагогическому работнику за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), но не более двух выплат одному работнику при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах).

Размер выплаты за классное руководство за каждый класс (класс-комплект) за счет средств федерального бюджета 10000 рублей в месяц.

Размер выплаты за классное руководство за каждый класс (класс-комплект) за счет средств регионального бюджета 2700 рублей в месяц, состоящий из 1700 рублей за классное руководство и 1000 рублей за выполнение таких функций, как:

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.

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

2.2.5 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) или в абсолютных величинах.

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

2.2.7 Компенсационные выплаты производятся работникам, как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

2.2.8 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.

2.2.9 Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

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

2.3 Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1 Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.3.1.1 премиальные выплаты по итогам работы;

2.3.1.2 премиальные выплаты к знаменательным и праздничным датам:

№ п/п	Характер выплат	Размер выплат
1.	День защитника Отечества (23 февраля)	до 5 000 руб.
2.	Международный женский день (8 марта)	
3.	Юбилейная дата учреждения	
4.	День труда (1 мая)	
5.	День России (12 июня)	
6.	День народного единства (4 ноября)	
7.	День Конституции (12 декабря)	
8.	День знаний	
9.	День учителя	
10.	День знаний (1 сентября)	
11.	День учителя	
12.	Новый год	

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

2.3.1.3 выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам по должности

«учитель» согласно нижеприведенной таблице:

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

Непрерывным считать стаж, если перерыв в работе составил не более 2-х месяцев.

2.3.1.4 выплаты педагогическим работникам за квалификацию, в следующих размерах:

Показатели квалификации	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
Первая квалификационная категория	10
Высшая квалификационная категория	15

2.3.1.5 иные выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющихся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ, и разовых премий. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1. Для педагогических работников:

№ п/п	Характер выплат	Размер выплат	Примечание
1.1	Результаты проектной деятельности (участие, разработка)	от 500 до 10 000 руб.	С учетом уровня проекта, его победы
1.2	Наличие детей, получивших награды на предметных олимпиадах Всероссийского уровня	I место – до 10 000 р. II место – до 8 000 р. III место – до 6 000 р. За участие – до 5 000 руб.	Очно
1.3	Наличие детей, получивших награды на предметных олимпиадах краевого уровня	I место – до 10 000 руб. II место – до 8 000 р. III место – до 6 000 р. За участие – до 3 000 руб. Победители и призеры – до 5000 рублей	Очно Заочно
1.4	Наличие детей, получивших награды на предметных	I место – 3 000 руб.	

	олимпиадах районного уровня	II место – 2 000 руб. III место – 1000 руб. Призер – 2000 руб.	
1.5	Наличие детей, получивших награды на конкурсах учебно-исследовательских работ школьников районного уровня	I место – 5 000 руб. II место – 4 000 руб. III место – 3 000 руб. За участие – 1000 руб. Призер – 4 000 руб.	
1.6	Наличие детей, получивших награды на конкурсах учебно-исследовательских работ школьников краевого уровня (при условии участия работы в различных конкурсах один раз, при повторном участии – как заочно)	I место – до 10 000 руб. II место – до 8 000 руб. III место – до 7 000 руб. Участие – до 5000 руб. Призер – 8 000 руб.	Очно, онлайн
1.7	Наличие детей, получивших награды на конкурсах учебно-исследовательских работ школьников краевого уровня	I место – до 3 000 руб. II место – до 2 000 руб. III место – до 1 000 руб. Участие – до 700 руб.	Заочно
1.8	Наличие детей, получивших награды на конкурсах учебно-исследовательских работ школьников на уровне РФ	I место – до 10 000 руб. II место – до 8 000 руб. III место – до 7 000 руб. Участие – до 1000 руб.	Очно
1.9	Наличие детей, получивших награды на конкурсах научно-исследовательских работ школьников на уровне РФ	I место – до 5 000 руб. II место – до 4 000 руб. III место – до 3 000 руб. Участие – до 1000 руб.	Заочно
1.10.	Наличие детей, получивших награды в творческих конкурсах межмуниципального уровня	I место – до 5 000 руб. II место – до 4 000 руб. III место – до 3 000 руб. Участие – 1000 руб. Победители и призеры – до 3000 руб. Участие до 1000 руб.	Очно Заочно
1.11	Наличие детей, получивших награды в творческих конкурсах муниципального уровня	I место – до 5 000 руб. II место – до 4 000 руб. III место – до 3 000 руб. Участие – 1000 руб. Победители и призеры – до 3000 руб.	Очно Заочно

		Участие до 1000 руб.	
1.12	Наличие детей, получивших награды в творческих конкурсах краевого уровня	<p>I место – до 7 000 руб. II место – до 6 000 руб. III место – до 5 000 руб. Участие – 1000 руб.</p>	Очно
1.13	Наличие детей, получивших награды в творческих конкурсах краевого уровня; Всероссийского	<p>I место – до 5 000 руб. II место – до 4 000 руб. III место – до 3 000 руб.</p> <p>Участие – 1 000 руб. Участие – 2 000 руб.</p>	Заочно / дистанционно
1.14	Наличие детей, получивших награды в конкурсе «Марафон знаний», «Любознайка», «Планета знаний» краевого уровня (в том числе начальные классы)	<p>I место – до 5 000 руб. II место – до 4 000 р. III место – до 3 000 р. Участие – 2 000 руб.</p> <p>I место – до 3 000 руб. II место – до 2 000 руб. III место – до 1 000 руб. Участие – до 700 руб.</p> <p>I место – до 1 000 руб. II место – до 700 руб. III место – до 500 руб. Участие – до 300 руб.</p>	<p>Командное первенство (край)</p> <p>Командное первенство (район)</p> <p>Личное первенство</p>
1.15	Наличие детей, получивших награды в конкурсе «Марафон знаний», муниципальная интегрированная олимпиада и другие конкурсы муниципального уровня (в том числе начальные классы),	<p>I место – 3 000 руб. II место – 2 000 руб. III место – 1 000 руб. Участие – 500 руб.</p> <p>I место – до 1 000 руб. II место – до 700 руб. III место – до 500 руб. Участие – до 300 руб.</p>	<p>В командном зачете</p> <p>В личном зачете</p>
1.16	Конкурс «Ученик года» муниципального уровня	<p>Победитель – 5 000 р. Призер – 4 000 р. Участие – 3 000 р.</p>	
1.17	Конкурс «Ученик года» краевого уровня	<p>Победитель – 10 000 р. Призер – 7 000 р. Участие – 5 000 р.</p>	
1.18	Участие детей в интеллектуальных конкурсах,	I место – до 3 000 руб.	Район

	Что? Где? Когда?	<p>II место – до 2 000 руб. III место – до 1 000 руб.</p> <p>.</p> <p>1 м. – до 5000 руб 2 м – до 4000 руб. 3 м. – до 3000 руб.</p> <p>1 м. – до 3000 руб. 2 м. – до 2000 руб. 3 м. – до 1000 руб. Участие – до 500 руб.</p>	<p>Край (очно)</p> <p>Край (заочно) / дистанционно</p>
1.19	Наличие детей, получивших награды на спортивных соревнованиях краевого уровня	<p>I место – до 5 000 руб. II место – до 4 000 руб. III место – до 3 000 руб. Участие – до 1000 руб.</p>	Командное и личное первенство
1.20	Наличие детей, получивших награды на спортивных соревнованиях районного уровня	<p>I место – до 1000 руб. II место – до 800 руб. III место – до 700 руб. Участие – до 500 руб.</p>	Личное первенство
1.21	Наличие детей, получивших награды на спортивных соревнованиях районного уровня	<p>I место – до 3 000 руб. II место – до 2 000 руб. III место – до 1000 руб. Участие – до 700 руб.</p>	Командное первенство
1.22	За результаты ЕГЭ, ГИА, мониторинговых обследований 75 баллов и выше	<p>до 1 000 руб. за каждого учащегося; 100 баллов – 7000 руб. – ЕГЭ, 5000 руб. - ОГЭ</p>	
1.23	Конкурс «Учитель года»	<p>Участие – 5 000 руб. Призовое место в соответствии с приказом учредителя</p>	
1.24	Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, края, РФ	<p>Школа – до 500 руб. Район – до 1 000 руб. Межмуниципальный – до 1500 руб. Край – до 3 000 руб. РФ – до 5 000 руб.</p>	
1.25	Участие в презентационных мероприятиях НИУ ВШЭ, ПГПУ и др.	Край – до 5 000 руб.	Очно
1.26	Участие в презентационных мероприятиях НИУ ВШЭ, ПГПУ и др.	до 3 000 руб.	Заочно

1.27	За проведение открытых уроков	До 1 000 руб.	
1.28	Своевременная сдача планов ИПР в качественном исполнении	До 500 руб.	1 раз в четверть
1.29	Участие учителей в подготовке и проведении предметных недель	До 1 000 руб.	На основании отчета руководителя ШМО
1.30	Конкурс / фестиваль родительских комитетов	До 5 000 руб.	
1.31	Участие в коллективном творческом деле, акциях	2 000 руб.	
1.32	Доплата молодому специалисту в % от базовой части оплаты труда в течение 3-х лет	100 %	
1.33	Классному руководителю, если в классе более 25 учащихся; Если в классе для детей с ОВЗ более 12 учащихся	40 руб. за 26-го и каждого последующего учащегося 140 рублей за 13-го и каждого последующего учащегося	Ежемесячно
1.34	Помощь школе	до 50 000 руб.	Ежемесячно
1.35	Участие в конкурсах профессионального мастерства школьного уровня	I место – до 3 000 руб. II место – до 2 000 руб. III место – до 1 000 руб.	Очно
1.36	Участие в конкурсах профессионального мастерства школьного уровня	I место – до 2 000 руб. II место – до 1 000 руб. III место – до 700 руб.	Заочно
1.37	Участие в конкурсах профессионального мастерства районного уровня	I место – до 5 000 руб. II место – до 4 000 руб. III место – до 3 000 руб. Участие – до 2 000 руб.	Очно
1.38	Участие в конкурсах профессионального мастерства районного уровня	I место – до 3 000 руб. II место – до 2 000 руб. III место – до 1 000 руб. Участие - до 500 руб.	Заочно
1.39	Участие в конкурсах профессионального мастерства краевого уровня	I место – до 10 000 руб. II место – до 8 000 руб. III место – до 7 000 руб. Участие – до 5 000 руб.	Очно
1.40	Участие в конкурсах профессионального мастерства краевого уровня	I место – до 5 000 руб. II место – до 4 000 руб. III место – до 3 000 руб. Участие – до 2 000 руб.	Заочно
1.41	Наставничество:	До 7 000 руб. До 5 000 руб.	Российский уровень Краевой

		До 3 000 руб. До 2 000 руб.	Муниципальный Школьный
1.42	Участие в инновационной деятельности	до 10 000 руб.	
1.43	Профи-край – 1 тур Профи-край – 2 тур	Участие – до 3 000 руб. Победитель – до 10 000 руб. Призер – до 7 000 руб. Участие – до 5 000 руб.	
1.44	Мастер-классы в рамках методической недели	до 3 000 руб.	
1.45	Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок;	до 15 000 руб.	В зависимости от характера задания, количества заданий, неоднократно в течение месяца
1.46	Организация и проведение (высокое качество) мероприятий на школьном, муниципальном, межмуниципальном и региональном уровнях, повышающих авторитет и имидж школы (фестивалей, форумов, конференций, соревнований и др.)	До 15 000 руб.	
1.47	Организация ТОГЭ, ТЕГЭ	500 руб.	За 1 день работы
1.48	Проверка ВПР, ТГИА, итогового сочинения как допуска к ГИА	20 руб.	За 1 работу
1.49	Организация онлайн-тестирования	до 2 000 руб.	За параллель
1.50	Сканирование работ (Диктант победы, сочинение и др.)	до 2 000 руб.	За параллель
1.51	Осуществление руководства, организация оздоровительной кампании	до 6 000 руб.	
1.52	Подготовка документов на награждение, участие в конкурсах и др.	До 2 000 руб.	За 1 человека
1.53 Для фил иало в, уча щих ся с ОВЗ	Наличие детей, справившихся со Всероссийской проверочной работой	«5» - 800 р «4» - 400р	1 раз в год
	Наличие детей, справившихся с ТОГЭ	«5» - 800 р «4» - 400р	2 раза в год
	Наличие детей, справившихся с	«5» - 800 р	1 раз в год

	ГИА	«4» - 400р	
	Проведение мероприятий для родителей, жителей поселка	500 р	По факту проведения

2. Для заместителей руководителя и руководителей филиалов:

№ п/п	Характер выплат	Размер выплат	Примечание
2.1	Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 9 и 11 классов (русский язык, математика)	До 3 000 руб.	По итогам учебного года
2.2	Повышение категорийности учителей школы	До 3 000 руб.	По итогам полугодия
2.3	Своевременная и качественная сдача отчетности	До 5 000 руб.	По итогам четверти
2.4	Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок	до 10 000 руб.	В зависимости от характера задания, количества заданий, неоднократно в течение месяца
2.5	По итогам четверти, по итогам работы за квартал, за год	до 15 000 руб.	
2.6	Реализация дополнительных проектов	до 15 000 руб.	В зависимости от значимости и эффективности
2.7	Помощь школе	до 20 000 руб.	
2.8	Исполнение обязанностей директора в период его отсутствия	до 5000 руб.	За неделю

3. Для заместителя руководителя по АХЧ, заведующей хозяйством:

№ п/п	Характер выплат	Размер выплат	Примечание
3.1	Исполнение требований надзорных органов	до 5 000 руб.	В сроки, установленные в предписаниях
3.2	Контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ	До 5 000 руб.	По результатам приемки работ
3.3	Отсутствие замечаний по работе обслуживающего персонала	До 1 000 руб.	Ежемесячно
3.4	Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок	до 5 000 руб.	В зависимости от характера задания, количества заданий, неоднократно в течение месяца

3.5	По итогам работы за квартал, год	до 15 000 руб.	
3.6	Помощь школе	до 10 000 руб.	
3.7	Исполнение обязанностей директора в период его отсутствия	до 3000 руб.	За неделю

4. Для секретаря, специалиста по кадрам, специалиста по закупкам

№ п/п	Характер выплат	Размер выплат	Примечание
4.1	Выполнение обязанностей сверх должностных	до 5 000 руб.	
4.2	За отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	До 3 000 руб.	Ежемесячно
4.3	Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок	До 5 000 руб.	В зависимости от характера задания, количества заданий, неоднократно в течение месяца,
4.4	По итогам работы за квартал, год	до 5 000 руб.	
4.5	Помощь школе	до 6 000 руб.	

5. Для водителей, обслуживающего персонала:

№ п/п	Характер выплат	Размер выплат	Примечание
5.1	Помощь школе	до 20 000 руб.	В зависимости от характера выполненной работы, ежемесячно
5.2	Повышенная ответственность при перевозке детей, ремонт техники	до 6 000 руб.	ежемесячно

2.3.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютных величинах, в пределах установленного фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

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

Перечень примерных показателей для установления стимулирующих выплат, указанных в пунктах 2.3.1.1, 2.3.1.2 настоящего Порядка, приведен в приложении 3 к настоящему Порядку.

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

III. Оплата труда основного персонала образовательного учреждения

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

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

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

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

3.3 Заработная плата педагогических работников образовательных учреждений рассчитывается по формуле:

3.3.1

1 вариант:

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

ЗПп – заработная плата педагогического работника;

Стп – тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час);

N – фактическое количество обучающихся по предмету в каждой группе (классе), по направленности в каждом объединении (группе) дополнительного образования;

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;

Бп – количество часов по предмету по учебному плану, в т.ч. внеурочной деятельности в месяц в каждой группе (классе), по направленности по учебному плану в каждом объединении (группе) дополнительного образования;

Ксл – повышающий коэффициент сложности по предмету, направленности образовательной программы дополнительного образования, устанавливается учреждением самостоятельно;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

Стп рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТд}}{(\text{Пбу}1 \times \text{Ту}1 + \text{Ту}2 + \dots + \text{Пбу}i \times \text{Ту}i)}, \text{ где}$$

ФОТд – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

Пбу1 – численность получателей муниципальной услуги в 1-й группе (классе);

Пбу2 – численность получателей муниципальной услуги во 2-й группе (классе);

Пбу_i – численность получателей муниципальной услуги в i-й группе (классе);

Ty1 – годовое количество часов по учебному плану, включая часы внеурочной деятельности в 1-й группе (классе) в соответствии с государственным образовательным стандартом;

Ty2 – годовое количество часов по учебному плану, включая часы внеурочной деятельности во 2-й группе (классе) в соответствии с государственным образовательным стандартом;

Ty_i1 – годовое количество часов по учебному плану, включая часы внеурочной деятельности в i-й группе (классе) в соответствии с государственным образовательным стандартом;

Стп рассчитывается учреждением по состоянию на 1 сентября текущего календарного года.

3.3.2

2 вариант:

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

ЗПп - заработная плата педагогического работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательного учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 подраздела 2.1 раздела II настоящего Порядка;

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Учебный план разрабатывается самостоятельно каждым образовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным учебным планом соответствующего уровня, санитарными правилами и нормами.

3 вариант:

Зарботная плата педагогических работников из числа лиц, поступивших на работу в образовательные учреждения после окончания образовательной организации на должности педагогических работников и имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в течение одного года после трудоустройства рассчитывается по формуле:

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

ЗПп - заработная плата педагогического работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, не менее 50% от среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в Пермском крае на момент трудоустройства;

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

В случае если Учреждение реализует образовательные программы, предусматривающие обучение по индивидуальному учебному плану и (или) индивидуальное обучение на дому, размер тарифной ставки педагогической услуги по учебным предметам обязательной части учебного плана рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по учебным предметам, 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.

3.4 При условии ведения образовательной работы в группе (классе), скомплектованной из детей с ограниченными возможностями здоровья, заработная плата рассчитывается по формуле:

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

ЗП_{пи} – заработная плата педагогического работника при иной форме обучения. Зарплата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Стп – тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час)

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 по предмету, направленности образовательной программы дополнительного образования, устанавливается учреждением самостоятельно;

N – выплаты дополнительных социальных гарантий, повышающие надбавки (за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья) примерная доля – 1,2 размера тарифной ставки, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.5 Зарплата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

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

ЗП_{пр} – заработная плата работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательного учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 подраздела 2.1 раздела II настоящего Порядка;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.6 Коэффициенты сложности предмета, устанавливаемые педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс:

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,20
Математика	0,20
Начальные классы	0,19

Предмет	Размер коэффициента
Иностранный язык	0,19
Химия	0,19
Физика	0,19
Биология	0,19
Литература	0,17
География	0,17
Труд (Технология)	0,15
Обществознание	0,15
История	0,15
Информатика	0,15
Физ. воспитание	0,15
ОБЗР	0,13
ИЗО	0,07
Музыка	0,07
ОРКСЭ/ОДНКНР	0,10
Предметы вариативной части учебного плана	0,06

3.7 Коэффициенты сложности углубленного изучения предметов:

Предмет	Размер коэффициента
математика	0,25
Иностранный язык	0,25
химия	0,25
физика	0,25
биология	0,25
история	0,25
информатика	0,25

3.8 Коэффициенты сложности направленности дополнительных общеразвивающих программ:

№ п/п	Направленность образовательной программы	Размер коэффициента
1	2	3
1	Техническая	0,14
2	Туристско-краеведческая	0,14
3	Естественнонаучная	0,14
4	Художественная	0,14
5	Физкультурно-спортивная	0,14
6	Социально-педагогическая	0,14

IV. Оплата труда руководителя школы, его заместителей, руководителей филиалов

4.1 Оплата труда руководителя школы, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2 Заработная плата руководителя школы рассчитывается по формуле:

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

ЗПрук – заработная плата руководителя школы;

Оклад – должностной оклад руководителя школы, 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, но не выше индексации, предусмотренной законом о бюджете Пермского края на соответствующий финансовый год.

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

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

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

Кк – выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

Кстим – выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

4.3 Заработная плата заместителей руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

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

ЗПзам – заработная плата заместителя руководителя школы;

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

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

4.4 Заработная плата руководителей филиалов образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПрук СП(Ф)} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПрукСП(Ф) – заработная плата руководителей филиалов образовательного учреждения;

Оклад – должностной оклад руководителей филиалов образовательного учреждения, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем образовательного учреждения, устанавливается ниже должностного оклада руководителя этого образовательного учреждения в следующих размерах:

на 40 – 50 % в филиалах, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования;

на 50 – 60 % в структурных подразделениях (филиалах), реализующих основные общеобразовательные программы начального общего образования;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 2.3.1.1 и 2.3.1.2 раздела II настоящего Порядка, заместителям руководителя школы рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителям образовательных учреждений.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ЗП_{увп} – заработная плата работника образовательного учреждения из числа учебно-

вспомогательного персонала;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательного учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 подраздела 2.1 раздела II настоящего Порядка;

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

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

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

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

ЗПмоп – заработная плата работника образовательного учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательного учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 подраздела 2.1 раздела II настоящего Порядка;

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

VI. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

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

6.2 Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам образовательных учреждений определяется с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

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

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

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

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

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

Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данного образовательного учреждения и согласовывается учредителем.

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

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

ФОТд – фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) образовательного учреждения;

ФОТк – компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательного учреждения распределяется по формуле:

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

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

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

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

ФОТмоп – базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

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

6.6 Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

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

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

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

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

VIII. Другие вопросы оплаты труда

7.1 В пределах экономии фонда оплаты труда школы заместителям руководителя, руководителям филиалов и работникам образовательных учреждений может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи на основании заявления работника.

№ п/п	Характер выплат	Размер выплат
1.	При рождении ребенка	5 000 руб.
2.	В связи со смертью супруга (супруги), родителей, детей	3 000 руб.
3.	В связи с собственной свадьбой	3 000 руб.
4.	При стихийных бедствиях (пожар, затопление)	3 000 руб.
5.	При окончании заочного обучения	3 000 руб.
6.	В связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и каждые последующие десятилетия)	50 лет – 1 000 руб. 60 лет – 3 000 руб. 70 лет – 5 000 руб.

7.2 Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, руководителю филиала, работнику образовательного учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель школы на основании письменного заявления заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения (филиала), работника образовательного учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1 настоящего Порядка.

7.3 При экономии ФОТ могут производиться премиальные выплаты к знаменательным и праздничным датам:

№ п/п	Характер выплат	Размер выплат
1.	День защитника Отечества (23 февраля)	до 5 000 руб.
2.	Международный женский день (8 марта)	
3.	Юбилейная дата учреждения	
4.	День труда (1 мая)	
5.	День России (12 июня)	
6.	День народного единства (4 ноября)	
7.	День Конституции (12 декабря)	
8.	День знаний	
9.	День учителя	

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

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

8.2 В составе информации, предусмотренной пунктом 8.1 настоящего раздела, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

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

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

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

Приложение 1
к Порядку оплаты труда,
компенсационных выплат
и стимулирования работников
МБОУ СОШ № 8,
утвержденному приказом
от .11.2024 №

СХЕМА
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
образовательных учреждений

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
2.1	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	13566,16

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.1	1-й квалификационный уровень	Специалист по кадрам;	13566,16

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

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

1	2	3	4
3.1	1-й квалификационный уровень	Руководитель филиала	20133,00

4. 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
4.1	1-й квалификационный уровень	Секретарь учебной части	13566,16

5. 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
5.1	2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования;	12025,00
		педагог-организатор;	12025,00
		социальный педагог;	15457,75
5.2	3-й квалификационный уровень	Педагог-психолог;	12025,00
5.3	4-й квалификационный уровень	Учитель;	11755,00

6. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3

6.1	Контрактный управляющий;	13566,16
6.2	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	33660,00

Примечание.

При формировании схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) младшего обслуживающего персонала следует руководствоваться Постановлением Правительства Пермского края от 29 декабря 2012 г. № 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».

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
по профессиональным квалификационным группам рабочих

7. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих

№ п/п	Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
7.1	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
7.1.1	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кухонный рабочий; кочегар котельной; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	4116,58
7.2	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
7.2.1	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	13566,16
7.2.2	2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5390,00
7.2.3	3-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии	5940,00

		с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
7.2.4	4-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные 1-3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы <*>	8470,00

<*> Минимальный размер оклада, предусмотренный для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования. Вопрос об установлении конкретного рабочего минимального размера оклада, предусмотренного для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», решается руководителем муниципального учреждения по согласованию с представительным органом работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда рабочих муниципальных учреждений.

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

Приложение 2
к Порядку оплаты труда,
компенсационных выплат и
стимулирования работников
МБОУ СОШ № 8,
утвержденному приказом
от .11.2024 №

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей специалистов школы,
расположенной в сельских населенных пунктах

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

Педагог дополнительного образования

Учитель

Приложение 3
к Порядку оплаты труда,
компенсационных выплат и
стимулирования работников
МБОУ СОШ № 8,
утвержденному приказом
от .11.2024 №

ПЕРЕЧЕНЬ примерных показателей для установления стимулирующих выплат

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала образовательного учреждения:
- за квалификационную категорию (первую или высшую квалификационные категории не менее 10 %);
 - за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
 - реализация дополнительных проектов;
 - участие в мониторинге 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 и т.д.;
 - результаты ОГЭ, ЕГЭ
 - участие в коллективных педагогических проектах;
 - участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
 - участие в физкультурно-оздоровительной и спортивной работе;
 - работа с детьми из социально неблагополучных семей;
 - создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);
 - участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
 - по итогам работы;
 - за работу в ЭПОС согласно установленным требованиям качества размещения общеобразовательными организациями Пермского края информации об образовательном процессе.

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

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

2. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя:
- за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
 - реализация дополнительных проектов;
 - учреждение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся;
 - динамика индивидуальных образовательных результатов, обучающихся (по материалам контрольных мероприятий);
 - реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;
 - результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
 - реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;
 - реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;
 - участие в физкультурно-оздоровительной и спортивной работе;
 - работа с детьми из социально неблагополучных семей;
 - своевременное и качественное представление отчетности;
 - участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
 - по итогам работы;
 - иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.
3. Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа учебно-вспомогательного персонала:
- за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
 - работа с детьми из социально неблагополучных семей;
 - участие в физкультурно-оздоровительной и спортивной работе;
 - отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;
 - участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
 - по итогам работы;
 - иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.
4. Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа младшего обслуживающего персонала:
- за интенсивность и высокие результаты работы;
 - 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.

Приложение 4
к Порядку оплаты труда,
компенсационных выплат и
стимулирования работников
МБОУ СОШ № 8,
утвержденному приказом
от .11.2024 №

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

I. Должности, относимые к основному персоналу

Должности, относимые к педагогическим работникам

Педагог-библиотекарь
Педагог-организатор
Педагог-психолог
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
Социальный педагог
Учитель
Учитель-логопед

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

2.1. Должности руководителей

Директор

2.2. Должности заместителей руководителя школы, руководителей филиалов

Заместитель директора
Руководитель филиала

III Должности, относимые к учебно-вспомогательному
персоналу

Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам
с ограниченными возможностями здоровья
Заведующий хозяйством
Контрактный управляющий
Секретарь учебной части
Специалист по кадрам

IV Должности, относимые к младшему обслуживающему персоналу

Повар;

Кухонный рабочий;
Уборщик служебных помещений;
Сторож (вахтер);
Кочегар котельной;
Механик;
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

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

Приложение 5
к Порядку оплаты труда,
компенсационных выплат и
стимулирования работников
МБОУ СОШ № 8,
утвержденному приказом
от .11.2024 №

**Кратное соотношение должностного оклада руководителя школы
к средней заработной плате основного персонала учреждения**

№ п/п	Показатель отнесения учреждения к категории	Категория учреждения	Размер кратности
	2	3	4
1.	до 50 обучающихся	1	1,10
2.	от 50 до 200 обучающихся	2	1,20
3.	от 201 до 300 обучающихся	3	1,25
4.	от 301 до 400 обучающихся	4	1,30
5.	от 401 до 500 обучающихся	5	1,32
6.	от 501 до 600 обучающихся	6	1,35
7.	от 601 до 800 обучающихся	7	1,37
8.	от 801 до 1000 обучающихся	8	1,40
9.	свыше 1001 обучающегося	9	1,45