

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа» р.п. Пашия

Рассмотрено и принято  
на заседании  
Педагогического совета  
(протокол от 26.09.2022 № 3)

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

Ю.И. Кетов

Приказ № 381/1 от 26.09.2022 г.

**Положение**  
**о системе оплаты труда работников**  
**муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа» р.п. Пашия**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», 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)», муниципальным планом мероприятий («дорожной карты»), приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 05 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», Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных управлению образования администрации Горнозаводского городского округа Пермского края и определяет условия и порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» р.п. Пашия (далее - Школа), порядок формирования фонда оплаты труда работников Школы.

1.2. 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;

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 организаций;

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.

1.3 Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

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

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для

однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

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

### **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 Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Школы на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.1.3. 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.

## 2.2. Выплаты компенсационного характера

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

Наименование выплаты
Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями
За работу в ночное время
Оплата сверхурочной работы
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни
За совмещение профессий (должностей)
За расширение зон обслуживания
За увеличение объема работ
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
За работу в сельской местности
За работу в системе ЭПОС
За проверку письменных работ
За руководство предметными (цикловыми) и методическими (цикловыми) комиссиями
Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета, ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств краевого бюджета
Ежемесячная выплата за наличие детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в организации
Ежемесячная выплата за работу в организациях для детей с отклонениями в развитии, с девиантным поведением
Ежемесячная выплата за реализацию региональных программ дополнительного образования детей, направленных на работу с талантливыми и одаренными детьми и развитие одаренности
Ежемесячная выплата за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому

2.2.2. Специалистам организаций, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно перечню, установленному приложением

2 к настоящему Положению.

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

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

2.2.5. 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.

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

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

2.2.8. Особенности установления компенсационной ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств регионального бюджета педагогическим работникам:

2.2.8.1. установить дифференцированный размер выплаты в зависимости от выполняемых функций до 1000 рублей в месяц (дополнительно к действующему размеру), учитывающий:

- ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория) до 300 рублей в месяц;

- организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу с 7-11 классами по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению до 300 рублей в месяц;

- работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся до 200 рублей в месяц;

- организацию родительского просвещения до 200 рублей в месяц.

2.2.8.2. Рекомендуемый размер ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств регионального бюджета за полный класс-комплект - 1700 рублей в месяц. Размер ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств федерального бюджета – 5000 рублей.

2.2.9. Особенности установления компенсационной выплаты за работу в системе ЭПОС- до 1 000 рублей в месяц в зависимости от количественных и качественных показателей работы:

2.2.9.1. 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
--	---	---	---	---

2.2.9.2. качественный результат Услуги должен соответствовать следующим требованиям:

- значение показателя полноты сведений о темах уроков (П) составляет 100%;
- значение показателя своевременности сведений об оценках и посещаемости уроков (С) составляет не менее 98%;
- значение показателя полноты и своевременности информирования о домашних заданиях составляет не менее 80%.

2.2.9.3. Коэффициент квалификации педагогических работников устанавливается в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,2
Высшая квалификационная категория	0,3

### 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. выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- 2.3.1.3. выплаты за стаж педагогической работы, согласно нижеприведенной таблице педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя):

№ п/п	Стаж педагогической работы	Коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы
1	От 0 до 3 лет	0,10
1	От 3 до 8 лет	0,15
2	От 8 до 14 лет	0,20
3	От 14 до 20 лет	0,25

4	Свыше 20 лет	0,30
---	--------------	------

2.3.1.4. выплаты за стаж работы, согласно нижеприведенной таблице работникам (педагоги, МОП, УВП), кроме педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей):

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

#### 2.3.1.5. Размеры стимулирующих надбавок к должностным окладам

Основания для повышения должностных окладов	Надбавка к должностным окладам
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	20%
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10%
Почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»-	10%
Орден СССР или Российской Федерации	10%

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

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

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективными договорами и локальными актами организации 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 Положения, приведен

в приложении 3 к настоящему Положению.

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

2.3.3. Экономия фонда оплаты труда работников организации направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

2.3.4. Выплаты за образование педагогическому персоналу, кроме учителей, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Стаж работы,	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	Высшее	15 %
2	Среднее-профессиональное	10 %
3	Начальное-профессиональное	5 %

### 3. Оплата труда основного персонала Школы

3.1. Основной персонал Школы - работники образовательной организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этой организации, и включает:

3.1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам образовательных организаций 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;

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

3.2. Заработная плата педагогическим работникам Школы 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 педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, (далее - ЗППп), определяется следующим образом:

$$БЧЗПП = ((Сан \times У \times Чу \times Кнед) \times (1 + А + Ксп + Кстаж + Н)) + Мо + СЧЗПП,$$
 где



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

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

С - рекомендуемая базовая сумма не менее 7280 рублей.

Размер базовой суммы в конкретной образовательной организации утверждается приказом руководителя.

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

Ч – количество часов в неделю;

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

Сн – нормативная наполняемость класса:

в общеобразовательных организациях:

городская местность – 25 человек;

сельская местность – 15 человек;

в специальных (коррекционных) общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья – до 12 человек.

У – фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Учителям, работающим в классе, скомплектованном из учащихся 1 – 4 классов, численность учащихся учитывается суммарно.

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

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

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

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

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в размерах, указанных в приложении 3 к настоящему Положению.

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

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными и районными методическими формированиями (методические объединения, муниципальные группы, рабочие группы, проблемные группы). Доплаты

устанавливаются для руководителей школьных методических объединений в размере не менее 500 руб., районных методических формирований (методические объединения, муниципальные группы, рабочие группы, проблемные группы) – до 500 руб. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа.

СЧЗПп - выплаты стимулирующего характера, определяемые по методике, приведенной в разделе 2.3. настоящего Положения.

3.4. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

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

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с пунктом 2.3. раздела 2 настоящего Положения;

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

Размеры коэффициентов сложности предметов, устанавливаемые педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс

Предмет	Размер коэффициента
1	2
русский язык	0,200
родной язык	0,200
геометрия	0,200
алгебра	0,200
математика	0,200
начальные классы	0,193
иностраннный язык	0,193
химия	0,185
физика	0,185
биология	0,185
литература	0,168
география	0,168
природоведение	0,168
окружающий мир	0,168
технология	0,145
обществоведение	0,145
история	0,145
информатика	0,145
литературное чтение	0,145

Предмет	Размер коэффициента
1	2
физическая культура	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
экономика	0,084
черчение	0,076
предметы школьного компонента	0,072
музыка	0,067
право	0,06
ИЗО	0,05
астрономия	0,05

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности предмета:

1. наличие государственных форм контроля;
2. использование первоисточников при подготовке к уроку;
3. подготовка к уроку;
4. проверка письменных работ;
5. подготовка дидактических материалов;
6. заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);
7. проведение занятий на открытом воздухе.

#### **4. Оплата труда директора Школы и его заместителей**

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

4.2. Зарботная плата директора Школы рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{рук}} = \text{Оклад} + Н + К_{\text{к}} + К_{\text{стим}}, \text{ где}$$

ЗП<sub>рук</sub> - зарботная плата руководителя организации;

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

Кратное соотношение должностного оклада директора Школы к средней зарботной плате основного персонала организации определяется согласно приложению 5 к настоящему Положению.

При расчете средней зарботной платы работников основного персонала Школы для установления размера должностного оклада директора Школы применяется порядок исчисления средней зарботной 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.

4.3. Заработная плата заместителей директора Школы рассчитывается по формуле:

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

ЗП<sub>зам</sub> - заработная плата заместителя руководителя организации;

Оклад - должностной оклад заместителя директора, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем организации, устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора Школы;

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 2.3.1.1. и 2.3.1.2. раздела 2.3. настоящего Положения, заместителям директора рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителям организаций.

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

4.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера директору Школы устанавливаются на основании положения, утвержденного приказом управления образования администрации Горнозаводского городского округа Пермского края.

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

При осуществлении организацией деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю организации 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 директора, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется учредителем в размере, не превышающем размера от 1 до 4.

При исчислении среднемесячной заработной платы директора,

заместителя директора и среднемесячной заработной платы работников Школы 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».

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

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

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

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

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем организации в соответствии с пунктом 2.3. подраздела 2.1. раздела 2 настоящего Положения;

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

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

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

ЗПмоп - заработная плата работника организации из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад- тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется директором Школы в соответствии с пунктом 2.3. раздела 2 настоящего Положения;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

## **6. Фонд оплаты труда**

6.1. 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.

6.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам Школы и 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 Школы, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых организацией муниципальных услуг.

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

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

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

ФОТ<sub>ст</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда организации (составляет не менее 30% ФОТ организации).

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

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

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

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

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

Базовая часть фонда оплаты труда работников организации распределяется по формуле:

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

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

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

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

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

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

6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

где

ФОТст. осн- стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала организации, 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.

6.7. В образовательных организациях возможны отклонения до 10 % по пропорциям базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда по объективным причинам (наличие малокомплектных структурных подразделений, корпусов, филиалов, специфика деятельности организации и т.д.).

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

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

тяжелого материального положения;

смерти супруга (супруги), родителей, детей.

7.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи директору Школы и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления директора школы и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1 настоящего Положения.

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

## **8. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора школы, его заместителя в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

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

8.2. Директор, заместитель директора Школы 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.

8.3. Указанная информация может по решению учредителя размещаться в

сети «Интернет» на официальном сайте организации.

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

## **9. Выплаты мер социальной поддержки**

9.1. В пределах установленного фонда оплаты труда муниципальные образовательные организации дополнительного образования детей, иные муниципальные организации, подведомственные управлению образования администрации Горнозаводского городского округа Пермского края могут осуществлять выплаты мер социальной поддержки:

9.1.1. ежемесячная надбавка к заработной плате в течение трех лет со дня окончания образовательной организации устанавливается в размере 3 100,23 рублей;

9.1.2. ежемесячная надбавка к заработной плате лицам, окончившим с отличием – 1 550,11 рублей;

9.1.3. ежемесячная надбавка к заработной плате при присвоении высшей квалификационной категории – 3 100,23 рублей.

Размер ежемесячной надбавки, предоставляемой педагогическому работнику, определяется в перерасчете предельного размера ежемесячной надбавки на объем учебной нагрузки (ставки) по основной должности, которую занимает педагогический работник в организации, и не может быть больше установленного предельного размера.

В случае, если в период предоставления ежемесячной надбавки у педагогического работника изменился объем учебной нагрузки (ставки) или педагогический работник перешел на должность с иным объемом учебной нагрузки (ставки), отличным от объема учебной нагрузки (ставки) при ее назначении, размер ежемесячной надбавки корректируется в зависимости от объема учебной нагрузки (ставки) педагогического работника начиная с месяца, следующего за месяцем изменения объема учебной нагрузки (ставки) или перехода педагогического работника на должность с иным объемом учебной нагрузки (ставки).

Период предоставления ежемесячной надбавки устанавливается с 1 сентября по 31 августа каждого учебного года.

9.1.4. ежемесячная надбавка педагогическим работникам (в том числе руководителям), удостоенным государственных наград за работу в сфере образования в размере – 3 100,23 рублей;

9.1.5. ежемесячная надбавка педагогическим работникам (в том числе руководителям), имеющим отраслевые награды – 1 860,14 рублей.

При наличии у работника государственной и отраслевой наград выплата надбавки производится по одному максимальному основанию.

Ежемесячные надбавки к заработной плате педагогическим работникам (в том числе руководителям), работающим в организациях, выплачиваются за фактически отработанное время, независимо от педагогической нагрузки. Выплаты осуществляются по основному месту работы.



Социальные гарантии и льготы подлежат индексации. Порядок осуществления индексации устанавливается нормативными правовыми актами администрации Горнозаводского городского округа Пермского края.

9.1.6. Единовременные поощрительные премиальные выплаты работникам учреждения по итогам работы (за месяц, квартал, год) по ходатайству руководителей методических объединений, учебной части, а также по представлению администрации школы при наличии денежных средств могут выплачиваться:

- по случаю юбилейных дат (50,55,60,65,70 лет) в размере 5000 рублей.
- К Дню учителя, Международному женскому дню 8 Марта, Дню защитника Отечества 23 февраля, Новому году;
- в связи с выпуском из общеобразовательного учреждения (9-й, 11-й классы) ребенка сотрудника школы в размере 1000 рублей.

9.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения может быть осуществлена в пределах экономии фонда оплаты труда в случаях:

- стихийного бедствия;
- смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга (супруги)) в размере 10000 рублей;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- других уважительных причин.

9.3. Единовременная материальная помощь оказывается на основании письменного заявления работника и предоставлением подтверждающих документов (копия свидетельства о смерти и т.д.).

9.4. Материальная помощь работникам оказывается на основании приказа руководителя учреждения.

Приложение 1  
к Положению о системе оплаты  
труда работников МАОУ «СОШ»  
р.п. Пашия

СХЕМА  
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников  
МАОУ «СОШ» р.п. Пашия

1. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель	7815,00

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

N 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	лаборант	7815,00
2.2	3-й квалификационный уровень	шеф-повар	6773,00

3. Профессиональная квалификационная группа  
"Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
3.1	1-й квалификационный уровень	документовед	7815,00

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	помощник воспитателя	7815,00

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	1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре;	8857,00
		музыкальный руководитель;	8857,00
5.2	2-й квалификационный уровень	социальный педагог	8753,00
5.3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель;	8857,00
		педагог-психолог;	8857,00
5.4	4-й квалификационный уровень	преподаватель-организатор ОБЖ;	8753,00
		старший воспитатель;	8857,00
		учитель;	8857,00
		учитель-логопед (логопед)	8857,00

6. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности работников административно-хозяйственного  
и учебно-вспомогательного персонала»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4

6.1	3-й квалификационный уровень	Библиотекарь	8753,00
-----	------------------------------	--------------	---------

7. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
7.1	Специалист по закупкам; Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	7815,00 8753,00

8. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
6.1	1-й квалификационный уровень	Дворник; кухонный работник; кладовщик; рабочий по стирке белья и ремонту одежды; кастелянша; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; грузчик; уборщик служебных помещений; гардеробщик; вахтер	6773,00

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

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

Приложение 2  
к Положению о системе оплаты  
труда работников МАОУ «СОШ»  
р.п. Пашия

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей специалистов МАОУ «СОШ» р.п. Пашия,  
расположенных в сельских населенных пунктах

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

Заведующий (начальник) структурным подразделением  
Учитель  
Воспитатель  
Инструктор по физической культуре

Приложение 3  
к Положению о системе оплаты  
труда работников МАОУ «СОШ»  
р.п. Пашия

ПЕРЕЧЕНЬ

примерных показателей для установления стимулирующих выплат

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала организации:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- реализация дополнительных проектов;
- учреждение (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей;
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
- участие в коллективных педагогических проектах;
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы, 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;
- учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

работа с детьми из социально неблагополучных семей;  
своевременное и качественное представление отчетности;  
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;  
по итогам работы, связанные с уставной деятельностью организации.

3. Показатели эффективности деятельности работников организаций из числа учебно-вспомогательного персонала:

за интенсивность и высокие результаты работы;  
за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;  
работа с детьми из социально неблагополучных семей;  
отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;

своевременное и качественное предоставление отчетности;  
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;  
по итогам работы, связанные с уставной деятельностью организации.

4. Показатели эффективности деятельности работников организаций 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, связанные с уставной деятельностью организации.

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

Воспитатель, старший воспитатель  
Педагог  
Педагог-психолог  
Преподаватель  
Социальный педагог  
Старший преподаватель  
Учитель-логопед  
Логопед  
Руководитель физического воспитания  
Музыкальный руководитель

### 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

Делопроизводитель  
Лаборант  
Документовед  
Библиотекарь  
Специалист по закупкам

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



Приложение 5  
к Положению о системе оплаты  
труда работников МАОУ «СОШ»  
р.п. Пашия

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

№ п/п	Показатель отнесения учреждения к категории	Категория учреждения	Размер кратности
1	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

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 320871763559102820710709962820099434473656575749

Владелец Мельникова Любовь Владиславовна

Действителен с 07.11.2023 по 06.11.2024