ПРИНЯТО
Общее собрание
работников МБОУ С(К)ШИ
Протокол от 31.08.2026 № **3**

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора МБОУ С(К)ШИ
_____ Л.Н. Чистина
Приказ от 01.09.2026 № 70 л/с

ПОРЯДОК
оплаты труда и стимулирования работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) школа-интернат» г. Красновишерска

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», 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 общеотраслевых 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», Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае», постановлением администрации Красновишерского муниципального округа от 05.06.2025 № 536 «Об утверждении Порядка оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Красновишерского муниципального округа Пермского края».

1.2 Настоящий Порядок определяет порядок и условия оплаты труда и стимулирования работников МБОУ С(К)ШИ, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края, и полномочия органов местного самоуправления за счет средств местного бюджета, порядок формирования фонда оплаты труда работников МБОУ С(К)ШИ.

1.3 Система оплаты труда работников МБОУ С(К)ШИ формируется на основе следующих принципов:

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников МБОУ С(К)ШИ 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 МБОУ С(К)ШИ системы оплаты труда соглашением, коллективным договорам 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 МБОУ С(К)ШИ;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников МБОУ С(К)ШИ;

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 МБОУ С(К)ШИ 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).

размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников МБОУ С(К)ШИ, расположенного в местности с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к

заработной плате работников за стаж работы в указанной местности и порядку их выплаты, устанавливаемые Правительством Российской Федерации.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется образовательным учреждением 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 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.

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

1.7 Повышение (индексация) заработной платы работников МБОУ С(К)ШИ осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

1.8 Установление минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

II. Общий порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения

2.1 Основные условия оплаты труда.

2.1.1 Оплата труда работников МБОУ С(К)ШИ включает:

тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.1.2 Оплата труда работников МБОУ С(К)ШИ осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников образовательных учреждений согласно приложению 1 к настоящему Порядку, которая определяет минимальные размеры

тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.1.3 Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников МБОУ С(К)ШИ 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 Прочие выплаты, имеющие постоянный характер и не влияющие на качество и результат выполняемых работ (кроме выплат компенсационного характера), рекомендуется включать в оклад (должностной оклад).

2.1.5 увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов).

2.1.6 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).

2.1.7 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 МБОУ С(К)ШИ 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)
1.2	выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ)
1.3	выплаты при выполнении работником работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ)
1.4	выплаты работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ)
1.5	выплаты за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ)
1.6	выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)
1.7	выплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
2.	**Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью**
2.1	классное руководство
2.2	проверка письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки
2.3	заведование учебными кабинетами, лабораториями
2.4	заведование мастерскими, учебно-опытными участками
2.5	руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией
2.6	Выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими

	работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»
2.7	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»
2.8	За администрирование системы ЭПОС общего образования, ЭПОС ДО, ЭПОС внеурочная деятельность, ФГИС «Моя школа», ИКОП «Сферум»
2.9	За руководство школьным ПМПк
2.10	За администрирование, размещение информации на сайтах
2.11	За организацию профилактической работы по соблюдению обучающимися Правил внутреннего распорядка
2.12	За составление расписания (диспетчер расписания)
	За увеличение объема работ: за каждого обучающегося сверх нормы учителю-логопеду, учителю-дефектологу по 3% от одной тарифной ставки (оклада), педагогу-психологу 2% от тарифной ставки (оклада)
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
3.1.1	За реализацию АООП НОО в малокомплектных классах
3.1.2	За разновозрастные группы в интернате воспитание, присмотр и уход за детьми с ТНМР по 5% от одной тарифной ставки (оклада) воспитателя за каждого воспитанника 2 варианта с НИ с ТНМР
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	за работу в сельской местности
5	Иные дополнительные компенсационные выплаты

2.2.2 **Выплаты за особенности работы в образовательных учреждениях**:

за особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по **адаптированным** основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), **устанавливается повышенный на 15-20% размер тарифных ставок, должностных окладов** (с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету (с учетом фактического объема педагогической работы).

за 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), **устанавливается повышенный на 20% размер тарифных ставок, должностных окладов** (с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету).

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, производятся в межрасчетный период до окончания расчетного месяца.

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), если иное не предусмотрено законодательством.

2.2.6 Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с настоящим порядком образовательного учреждения с учетом мнения комиссии в составе представителя администрации школы и представителей работников МБОУ С(К)ШИ, избираемой ежегодно на общем собрании работников, утвержденной директором учреждения.

2.2.7 Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в образовательном учреждении, 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 образовательного учреждения 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, к календарным государственным праздникам, юбилею учреждения;

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 педагогическим работникам 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

Выплата за **стаж непрерывной работы** заместителю директора устанавливается пропорционально учебной нагрузке.

При определении продолжительности **стажа непрерывной работы** суммируется весь трудовой стаж работника. Стаж непрерывной работы сохраняет свою непрерывность, если перерыв в работе не превысил **трех месяцев.**

2.3.1.4 иные выплаты стимулирующего характера:

За высокие результаты работы производятся единовременные выплаты в абсолютных размерах:

за проведение открытых уроков, мероприятий: школьный уровень – до 1500 руб.; муниципальный уровень – до 2500 руб., за каждое мероприятие;

за участие в школьных конкурсах профессионального мастерства в соответствии с Положением о конкурсе;

за участие в профессиональном конкурсе «Учитель года» в соответствии с приказом ДМУ;

за награждение благодарностью, грамотой, представление к званию, государственным наградам в соответствии с Положением о награждении;

за интенсивность и сложность выполняемых работ, носящих единичный характер до 10000 руб.;

за выполнение особо значимого поручения на основании приказа МБОУ С(К)ШИ до 15000 руб.;

за помощь школе до 10000 руб.;

другие.

2.3.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), в абсолютных размерах или в баллах. Денежный вес (в рублях) балла устанавливается общим собранием работников.

Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников МБОУ С(К)ШИ и максимальными размерами не ограничиваются.

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливается настоящим порядком МБОУ С(К)ШИ с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

Перечень примерных показателей для установления стимулирующих выплат, указанных в пунктах 2.1.1.1, 2.1.1.2 настоящего Порядка, приведен в приложении 3 к настоящему Порядку.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда за высокие результаты и качество выполняемых работ рассматриваются комиссиями в составе представителя администрации школы и представителей работников МБОУ С(К)ШИ, избираемыми ежегодно на общем собрании работников, утвержденные директором учреждения.

Стимулирующие выплаты за высокий результат и показатели качества работ производятся по итогам отчетного периода (месяц).

III. Оплата труда основного персонала образовательного учреждения

3.1 Основной персонал образовательного учреждения – работники образовательного учреждения, 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 учреждения 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 МБОУ С(К)ШИ рассчитывается по формуле:

3.3.1

1 вариант:

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

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;

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.

Стп рассчитывается по формуле:

$$Стп = \frac{ФОТд}{(Пбу1 \times Ту1 + Ту2 + ... + Пбуi \times Туi)}, где$$

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);

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

Ту1 – годовое количество часов по учебному плану, включая часы внеурочной деятельности в 1-й группе (классе) в соответствии с государственным образовательным стандартом;

Ту2 – годовое количество часов по учебному плану, включая часы внеурочной

деятельности во 2-й группе (классе) в соответствии с государственным образовательным стандартом;

Tyi1 – 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:

ЗПп = Оклад + Н + Kk + Кстим, 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»;

Kk – 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.

3.3.3

3 вариант:

Заработная 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:

ЗПп = Оклад + Н + Kk + Кстим, 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»;

Kk – 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:

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

при индивидуальном обучении обучающегося, индивидуальной, групповой форме обучения в рамках коррекционных часов коэффициент N соответствует половине нормативной наполняемости класса.

Нормативная наполняемость класса, объединения или группы в общеобразовательных учреждениях:

в общеобразовательных учреждениях, специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья – 12 человек;

в общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья в классах «Особый ребенок» - 5 человек;

в объединениях (группах) дополнительного образования - до 15 человек, для детей с ограниченными возможностями здоровья – до 7 человек.

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

ЗПпи = ((Стп х Бп х N х Усн) х (1 + Ксл)) + Н + Кк + Кстим, где

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

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

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;

Н – 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 Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

ЗПпр = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПпр – 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;

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

Kk – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

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

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,20
Математика	0,20
Начальные классы: учебные предметы, КРЗ, индивидуальное обучение, внеурочная деятельность	0,19
Биология, окружающий природный мир, окружающий социальный мир, человек, развитие речи	0,18
Литература, чтение	0,17
География	0,17
Труд (технология), основы социальной жизни, домоводство	0,15
Обществоведение, этика	0,15
История	0,15
Информатика	0,15
Физ. воспитание	0,13
ОБЗР	0,10
Предметы школьного компонента (старшие классы): КРЗ, индивидуальное обучение, внеурочная деятельность	0,07
Музыка	0,07
ИЗО	0,05

3.7 Рекомендуемые 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	0,13
4.	Физкультурно-спортивная	0,13
5.	Художественная	0,12
6.	Социально-гуманитарная	0,10

IV. Оплата труда руководителя, заместителя руководителей МБОУ С(К)ШИ

4.1 Оплата труда руководителей образовательных учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2 Заработная плата руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

ЗПрук = Оклад + Н + Кк + Кстим, где

ЗПрук – заработная плата руководителя образовательного учреждения;

Оклад – должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемый

трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада, но не выше индексации, предусмотренной законом о бюджете Пермского края на соответствующий финансовый год.

Кратное соотношение должностного оклада руководителя учреждения к средней заработной плате основного персонала учреждения определяется согласно приложению 6 к настоящему Положению.

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

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

Kk – 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:

ЗПзам = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПзам – заработная плата заместителя руководителя образовательного учреждения;

Оклад – должностной оклад заместителя руководителя образовательного учреждения, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем образовательного учреждения, 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»;

Kk – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

4.4 Заработная плата руководителей структурных подразделений (филиалов) образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

ЗПрук СП(Ф) = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

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

Оклад – должностной оклад руководителей структурных подразделений (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 структурных подразделениях (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»;

Kk – 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 руководителей образовательных учреждений 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 структурных подразделений (филиалов) устанавливается руководителем образовательного учреждения 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 МБОУ С(К)ШИ 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 руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений (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 структурных подразделений (филиалов) определяется учредителем в размере, не превышающем размера от 1 до 4.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения (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 МБОУ С(К)ШИ из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

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

ЗПувп = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПувп – 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»;

Kk – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

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

$$ЗПмоп = Оклад + Kk + Кстим.$$

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;

Kk – 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:

$$ФОТоу = ФОТб + ФОТст, где$$

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

ФОТст – 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:

$$ФОТб = ФОТд + ФОТк, где$$

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:

ФОТб = ФОТосн + ФОТауп + ФОТувп + ФОТмоп, 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:

ФОТст = ФОТст. осн + ФОТст. ауп + ФОТст. увп + ФОТст. моп, 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

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1 В пределах экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений (филиалов) и работникам образовательных учреждений может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере 5000 руб. в следующих случаях:

в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и каждые последующие десятилетия).

смерти (гибели) близкого родственника (супруга(и), детей, отца, матери) на основании свидетельства о смерти, копия которого прилагается к заявлению;

при рождении ребенка на основании свидетельства о рождении, копия которого прилагается к заявлению;

утраты или повреждения имущества в результате пожара или стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и др.) на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.), копии которых прилагаются к заявлениям;

тяжелого материального положения в семье в связи с необходимостью проведения специализированного лечения (дорогостоящего) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы;

особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи несчастным случаем, аварией, длительной болезнью, а также в иных исключительных случаях (при представлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов).

7.2 Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю образовательного учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя образовательного учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1 настоящего Порядка.

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

VIII. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя МБОУ С(К)ШИ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

8.1 Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, руководителя структурного подразделения (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, заместитель руководителя, руководителя структурного подразделения (филиала) образовательного учреждения предоставляют 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 и стимулирования
работников МБОУ С(К)ШИ

Схема
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников МБОУ С(К)ШИ
(с учетом повышения на 20% на основании п 2.2.2)

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

	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок,

№ п/п			окладов (должностных окладов) (в рублях)
	2	3	4
1	1-й квалификационный уровень	Секретарь учебной части	15200,00
2	1-й квалификационный уровень	Специалист по кадрам	15200,00

3. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
	2	3	4
1	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	15142,00
2	3-й квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	13658,00

4. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
	2	3	4
1	2-й квалификационный уровень	Помощник воспитателя	12941,00

5. Профессиональная квалификационная группа
«Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
	2	3	4
1	1-й квалификационный уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	30418,00
2	2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования;	18687,00
3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; социальный педагог; педагог - организатор	20410,00

4	4-й квалификационный уровень	Методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-психолог	22678,00
5	4-й квалификационный уровень	Учитель	19114,00
6	4-й квалификационный уровень	Тьютор	20410,00

6. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
	2	3
1	Педагог-библиотекарь	17558,00
2	Ассистент по оказанию технической помощи	11855,00
3	Специалист по закупкам (контрактный управляющий);	20293,00

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОЧИХ

7. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих

№ п/п	Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1	1-й квалификационный уровень	Повар 3,4 разряда; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2 разряда; сторож (вахтер) 1 разряда; уборщик служебных помещений 1 разряда; кухонный рабочий 2 разряда; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда; дворник 1 разряда	11278,00

Приложение 2
к Порядку
оплаты труда и стимулирования
работников МБОУ С(К)ШИ

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей специалистов МБОУ С(К)ШИ,

Специалистам МБОУ С(К)ШИ, работающим с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается повышенный на 20 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно настоящему Перечню:

Директор
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
Учитель
Методист
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед (логопед)
Воспитатель
Социальный педагог
Педагог-психолог
Педагог-библиотекарь
Педагог дополнительного образования
Педагог- организатор
Тьютор
Ассистент по оказанию технической помощи
Помощник воспитателя
Заведующий хозяйством
Секретарь учебной части
Специалист по кадрам
Контрактный управляющий
Шеф-повар
Повар 3 разряда
Повар 4 разряда
Кухонный рабочий 2 разряда
Уборщик служебных помещений 1 разряда
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2 разряда
Вахтер (сторож) 1 разряда
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда
Дворник 1 разряда

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей специалистов образовательных учреждений,
расположенных в сельских населенных пунктах

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

Учитель

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, методиста, воспитателей МБОУ С(К)ШИ

1. Выплаты за квалификационную категорию: **первую - 10 %, высшую – 15%.**

2. Выплаты за работу в ЭПОС согласно установленным требованиям качества размещения общеобразовательными организациями Пермского края информации об образовательном процессе.

качественный результат Услуги должен соответствовать следующим требованиям:

Полнота сведений о темах уроков (раздел «Общее образование»), Полнота сведений о темах внеурочных занятий (Раздел «Внеурочная деятельность») составляет 100%;

Своевременность сведений об оценках (раздел «Общее образование») – своевременно выставленная оценка – оценка, выставленная не позднее 1 дня от даты проведения уроков за устные ответы или не позднее 7 дней от даты выполнения обучающимся работы (контрольная, проверочная, самостоятельная или другие), Своевременность внесения годовых оценок и оценок за аттестационные периоды (раздел «Общее образование») – своевременно выставленная годовая оценка и оценка за аттестационные периоды – оценка, выставленная не позднее 3-х дней после окончания аттестационного периода), Своевременность сведений о посещаемости уроков (раздел «Общее образование») – своевременно выставленный пропуск урока – пропуск, выставленный не позднее 1 дня от даты пропуска урока, Своевременность сведений о посещаемости внеурочных занятий (раздел «Внеурочная деятельность») – своевременно выставленная отметка, пропуск внеурочного занятия – отметка пропуска, выставленная не позднее 1 дня от даты пропуска внеурочного занятия составляет не менее 98%

Полнота внесения годовых оценок и оценок за аттестационные периоды составляет не менее 99%

Полнота сведений о домашних заданиях (раздел «Общее образование»), Своевременность назначения домашнего задания (раздел «Общее образование») – своевременно занесенное домашнее задание – это задание, занесенное не менее чем за 4 часа до наступления даты выполнения, составляет не менее 80%

3.

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала
	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности	Подготовка детей к участию в мероприятиях различного уровня, повышающих престиж школы	Количество подготовленных учащихся, количество мероприятий	**Региональный уровень (МО ПК)**: **Очно** (выезд) – **10 – 25б.** (увеличенный объем подготовки); **Заочно (дистанционно)** – **до 8б.**; увеличенный объем подготовки – **до 16б.;** **Муниципальный уровень:** **Очно** – **4** – **8б.**; за подготовку команд к приоритетным мероприятиям каждому – **до 10б.,** **Заочно** (оригиналы рисунков, поделок) – **до 3б.;** **Школьный уровень** – (от количества детей и качества подготовки) – **до 5б.,** (за 1 ребенка не более **2б.**)
				За победу баллы удваиваются ***Всего по критерию не более 40 баллов***
		Воспитательная работа классного руководителя с коллективом класса, детьми «группы риска», состоящими на учете в СОП, КДН и ЗП, ОВД и их семьями	Посещение семей (цель и результаты проведенной воспитательной работы отражены в дневнике наблюдения) учетных категорий детей	***1 балл*** *(за каждое посещение)*

			Проведение воспитательных мероприятий в личное время (в зависимости от охвата учащихся и количества затраченного времени)	***До 10 баллов***
		Организация, сопровождение и проведение общешкольных воспитательных мероприятий (проектов)	Количество мероприятий (проектов)	***До 8 баллов***
		Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий	Количество мероприятий	***До 2 баллов за каждое мероприятие***
2.	**Повышение квалификации**	Самостоятельное прохождение КПК, переподготовки	Уровень квалификации	***До 8 баллов***
3.	**Обобщение и распространение передового педагогического опыта**	Проведение мастер-классов, конкурсов, конференций, семинаров, круглых столов, в мероприятиях, повышающих престиж школы. Наставничество.	Количество мероприятий	Региональный уровень – **до 35** б.; Очно: выст.-до **10б**., участ. в к-се –до **15б**., победа – до **25б.** Заочно: выст.-до **7б.,** участ. в к-се –до **10б**., победа – до **15б.** Муниципальный уровень - организация мероприятий – до **10б**., выступление очно на приоритетных мероприятиях - до **7б**.; заочно: до **3б.** (на муниципальном МО выступление очно – до **3б**.) Школьный уровень - организаторам мероприятий (не в рамках МО) – до **4б**., выступление – до **3б.,** выступление на МО – до **2б**. (в зависимости от качества)
4.	**Участие в методической, научно-исследовательской работе**	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, заведование секциями и др., в т.ч. проектная деятельность учащихся. Аппробация АООП по ФГОС	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы ***до 15 баллов***
5.	**Участие в инновационной деятельности**	Разработка социальных проектов и их реализация	Наличие проектов и их реализация	***До 15 баллов***
6.	**Ведение документации**	Исполнительская дисциплина.	Качественное ведение документации, своевременность предоставления материалов и др.	На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК) ***до 5 баллов.***
		Ведение документации	Объем и качество	До ***5 баллов***.
7.	**Организация дежурства**	Качественное выполнение обязанностей дежурного	Дежурство с детьми	***До 2 баллов***
			Дежурство педагогов в фойе	***До 5 баллов***
8.	**Увеличение нагрузки**	Замещение уроков, часов отсутствующих педагогов	Количество проведенных часов, уроков	***За 3 часа – 1 балл***

		Ведение школьной документации	Объем, заполняемых документов	***До 5 баллов***
		Участие в особо важных мероприятиях	Объем выполненной работы	***До 30 баллов***
9.	**Дополнительный критерий (формулируется учителем самостоятельно)**			***Не более 30 баллов.***

Таблица 3

Критерии оценки качества работы учителя-логопеда, педагога-психолога, учителя-дефектолога, организатора, социального педагога для распределения стимулирующей части заработной платы.

1. Выплаты за квалификационную категорию: **первую - 10 %, высшую – 15%.**

2. Выплаты за работу в ЭПОС согласно установленным требованиям качества размещения общеобразовательными организациями Пермского края информации об образовательном процессе.

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%;

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	Количество активностей (входов) учащихся и родителей

3.

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала
	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности	Подготовка детей к участию в мероприятиях различного уровня, повышающих престиж школы	Количество подготовленных учащихся, количество мероприятий	**Региональный уровень (МО ПК)**: **Очно** (выезд) – **10 – 25б.** (увеличенный объем подготовки); **Заочно (дистанционно)** – **до 8б.**; увеличенный объем подготовки – **до 16б.;** **Муниципальный уровень:** **Очно – 4 – 8б.**; за подготовку команд к приоритетным мероприятиям каждому – **до 10б.,** **Заочно** (оригиналы рисунков, поделок) – **до 3б.;** **Школьный уровень** – (от количества детей и качества подготовки) – **до 5б.,** (за 1 ребенка не более **2б.**) ***За победу баллы удваиваются*** ***Всего по критерию не более 40 баллов***

		Воспитательная работа классного руководителя с коллективом класса, детьми «группы риска», состоящими на учете в СОП, КДН и ЗП, ОВД и их семьями	Посещение семей (цель и результаты проведенной воспитательной работы отражены в дневнике наблюдения) учетных категорий детей	***1 балл*** *(за каждое посещение)*
			Проведение воспитательных мероприятий в личное время (в зависимости от охвата учащихся и количества затраченного времени)	***До 10 баллов***
		Организация, сопровождение и проведение общешкольных воспитательных мероприятий (проектов)	Количество мероприятий (проектов)	***До 8 баллов***
		Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий	Количество мероприятий	***До 2 баллов за каждое мероприятие***
2.	**Повышение квалификации**	Самостоятельное прохождение КПК, переподготовки	Уровень квалификации	***До 8 баллов***
3.	**Обобщение и распространение передового педагогического опыта**	Проведение мастер-классов, конкурсов, конференций, семинаров, круглых столов, в мероприятиях, повышающих престиж школы. Наставничество.	Количество мероприятий	Региональный уровень – **до 35** б.; Очно: выст.-до **10б**., участ. в к-се –до **15б**., победа – до **25б.** Заочно: выст.-до **7б.,** участ. в к-се –до **10б**., победа – до **15б.** Муниципальный уровень - организация мероприятий – до **10б**., выступление очно на приоритетных мероприятиях - до **7б**.; заочно: до **3б.** (на муниципальном МО выступление очно – до **3б**.) Школьный уровень - организаторам мероприятий (не в рамках МО) – до **4б**., выступление – до **3б.,** выступление на МО – до **2б**. (в зависимости от качества)
4.	**Участие в методической, научно-исследовательской работе**	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, заведование секциями и др., в т.ч. проектная деятельность учащихся. Аппробация АООП по ФГОС	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы ***до 15 баллов***
5.	**Участие в инновационной деятельности**	Разработка социальных проектов и их реализация	Наличие проектов и их реализация	***До 15 баллов***
6.	**Ведение документации**	Исполнительская дисциплина.	Качественное ведение документации, своевременность предоставления материалов и др.	На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК) ***до 5 баллов.***
		Ведение документации	Качество и объем	До ***5 баллов***.
7.	**Организация дежурства**	Качественное выполнение обязанностей дежурного	Дежурство с детьми	***До 2 баллов***

			Дежурство педагогов в фойэ	***До 5 баллов***
8.	**Увеличение нагрузки**	Замещение уроков, часов отсутствующих педагогов	Количество проведенных часов, уроков	***За 3 часа – 1 балл***
		Ведение школьной документации	Объем, заполняемых документов	***До 5 баллов***
		Участие в особо важных мероприятиях	Объем выполненной работы	***До 30 баллов***
10.	**Дополнительный критерий (формулируется учителем самостоятельно)**			***Не более 30 баллов.***

Таблица 4

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе МБОУ С(К)ШИ

№	Критерий	Показатели	Количество баллов
1	**Качество и общедоступность основного образования в учреждении**	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом.	до 10
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.	до 10
		Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации.	до 10
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях).	до 10
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений.	до 10
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ.	до 10
		Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	до 10
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях).	до 5
		Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.	до 5
2	**Социальный критерий**	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах.	до 10
		Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы.	до 10
		Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.	до 5
		Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	до 10
		Занятость учащихся во внеурочное время.	до 5
3	**Эффективность управленческой деятельности**	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления)	до 5
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	до 10
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	до 10
4	**Сохранение здоровья учащихся в учреждении**	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся.	до 5
		Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки	до 10
		Организация коррекционной работы.	до 30
5	**Выполнение особо важных работ и мероприятий**	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	

Таблица 5

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями МБОУ С(К)ШИ

№	Критерий	Показатели	Количество баллов
1	**Показатели по административной работе**	Проведение совещаний с педагогическим коллективом по вопросам воспитания, освещение вопросов воспитания на административных и методических советах (на основе выписки из протоколов, за каждое)	до 10
		Создание и функционирование первичных отделений (РДШ, Орлята России, Большая перемена и др) (за каждое)	до 10
2	**Показатели по просветительской работе с участниками образовательных отношений по вопросам воспитания**	Отражение на сайте образовательной организации, социальной сети «ВКонтакте» актуальной информации о воспитательной работе в ОО, деятельности первичных отделений РДШ, Орлята России и других – не менее 1 раза в месяц	до 5
		Организация прохождения педагогами курсов повышения квалификации по вопросам воспитания (увеличение численности педагогов по сравнению с предыдущим периодом не менее чем на 15%)	до 10
		Активное участие в подготовке педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства по вопросам воспитания	до 10
		Активное участие в проведении родительских собраний по вопросам воспитания (не менее 1 собрания в параллели)	до 10
		Активное участие в ШМО педагогов по вопросам воспитания (не менее 3-х мероприятий в рамках внутрифирменного обучения)	до 10
		Проведение не менее 15 индивидуальных консультаций для педагогов, родителей, обучающихся по вопросам воспитания (по факту фиксации в журнале индивидуальных консультаций)	до 10
		Деятельностное участие в разработке и проведении коллективно-творческих дел, мероприятий, мастер-классов, педагогических мастерских, конференций, открытых классных часов, организация творческих выставок (поделки/экспозиции/рисунков) – на основании приказов, протоколов. (за каждое)	до 20
3	**Показатели по педагогической деятельности**	Вовлеченность в проекты и мероприятия в РДШ, Орлята России и другие движения не менее 30% школьников образовательной организации	до 10
		Проведение дней единых действий РДШ, Орлята России совместно с детским с родительскими активами школы (не менее 1 раза в месяц)	до 10
		Содействие активам классов в прохождении обучения на сайте КУ РДШ (не менее 2 активов в квартал)	до 5
		Реализация детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-мобов (не менее 1 раза в квартал)	до 10
		Вовлечение в деятельность РДШ, Орлята России и другие движения школьников не менее 20% обучающихся из «группы риска»	до 10
4	**Выполнение особо важных работ и мероприятий**	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	до 30

Таблица 6

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заведующего хозяйством МБОУ С(К)ШИ

№	Критерий	Показатели	Количество баллов
1	**Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса**	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности).	До 20
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	до 10
		Обеспечение комфортных санитарно – бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной	до 10

		гигиены и т.д., их состояние)	
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта.	До 20
		Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.	До 20
2	**Кадровые ресурсы учреждения**		
		Стабильность технического персонала	до 10
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	до 10
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	До 10
3	**Сохранение здоровья учащихся в учреждении**	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся.	До 10
		Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки	До 10
4	**Выполнение особо важных работ и мероприятий**	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	До 30

Таблица 7

Критерии и показатели оценки качества работы секретаря для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Колличество баллов
1	2	3	4
1	**Соблюдение требований по кадровому делопроизводству**	Регулярность ведения личных дел, карточек Т-2	до 10
		Правильность заполнения трудовых книжек	до 10
		Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов	до 20
		Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных	до 10
		Своевременность ведения дел по пенсионному фонду Российской Федерации, медицинскому страхованию	до 20
2	**Соблюдение требований по работе с обращениями граждан**	Правильность работы с корреспонденцией	до 10
3	**Своевременное и достоверное представление отчетности по контингенту учреждения**	Отсутствие нарушений в представлении отчетности	до 30
4	**Исполнительская дисциплина**	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	до 10
5	**Ведение мониторингов в ИС Монитор**	Отсутствие нарушений в представлении отчетности	до 10
6	**Своевременное и достоверное размещение информации в «1С ОБЛАКО», «Росстат», «Прямые выплаты»**	Отсутствие нарушений в представлении отчетности	до 30
7	**Своевременное и достоверное предоставление отчетности по форме СЗВ-ТД**	Отсутствие нарушений в представлении отчетности	до 10

8	**Выполнение особо важных работ и мероприятий**	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	До 30
9	**Дополнительный критерий**		до 30

Таблица 8

Критерии и показатели оценки качества работы работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала в абсолютных размерах (денежном эквиваленте)

№	Показатели	Количество руб.
1	2	3
1	за интенсивность и высокие результаты работы	до 1450
	за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;	до 1450
2	отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	до 2900
3	участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	до 2900
4	по итогам работы	до 2900
5	иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения	до 2900
6	участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	До 5000

Таблица 9

Критерии и показатели оценки качества работы контрактного управляющего

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Количество баллов
1	**Организация деятельности по закупкам**	Своевременное и качественное составление плана-графика закупок	до 5
		Наличие оперативной информации о свободных денежных средствах для заключения договоров по каждой бюджетной статье	до 5
		Своевременное и оперативное заключение краткосрочных и долгосрочных контрактов в соответствии с действующим законодательством	до 10
		Ведение реестра поставщиков, поддержание контактов с ними.	до 5
2	**Соблюдение требований по работе с обращениями граждан**	Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе	до 5
3	**Своевременное и достоверное представление отчетности по закупкам**	Отсутствие нарушений в представлении отчетности	до 10
4	**Исполнительская дисциплина**	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.	до 5
5	**Своевременное и достоверное размещение отчетности на сайте ГМУ**	Отсутствие нарушений в представлении отчетности	до 20
6	**Своевременное и достоверное размещение отчетности в ИС «Электронный бюджет»**	Отсутствие нарушений в представлении отчетности	до 10
7	**Работа в ИС АЦК-Финансы**	Своевременная обработка документов	до 10
8	**Выполнение особо важных работ и мероприятий**	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	до 30

9	**Дополнительный критерий**		до 20

Приложение 4
к Порядку
оплаты труда и стимулирования
работников МБОУ С(К)ШИ

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

I. Должности, относимые к прочим основным работникам

Воспитатель
Педагог
Педагог-психолог
Преподаватель
Социальный педагог
Педагог- организатор
Тьютор
Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

Руководитель (директор, заведующий, начальник)
Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Воспитатель
Секретарь учебной части
Специалист по кадрам
Специалист по закупкам (контрактный управляющий)
Педагог-библиотекарь
Ассистент по оказанию технической помощи

Приложение 5
к Порядку
оплаты труда и стимулирования
работников МБОУ С(К)ШИ

Кратное соотношение должностного оклада руководителя МБОУ С(К)ШИ
к средней заработной плате основного персонала образовательного учреждения

№	Показатель отнесения учреждения к категории	Категория учреждения	Размер кратности
1	до 50 обучающихся	1	1,10
2	от 50 до 200 обучающихся	2	1,20

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 145792345010397423411790935696345598984963060853

Владелец Чистина Лилия Николаевна

Действителен С 07.04.2026 по 07.04.2027