

ПРИНЯТО
Общее собрание
работников МБОУ С(К)ШИ
Протокол от 29.12.2023 №4

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ С(К)ШИ
Ю.А.Морозова
Приказ от 29.12.2023 №79 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», Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», 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 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», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», 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 администрации Красновишерского городского округа от 10.03.2020 №151 «Об утверждении Порядка оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Красновишерского городского округа», постановлением администрации Красновишерского городского округа от 31.10.2022 №1085 «О внесении изменений в Порядок оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Красновишерского городского округа, утвержденный постановлением администрации Красновишерского городского округа от 10 марта 2020 г. № 151 (в редакции постановления администрации Красновишерского городского округа от 14 апреля 2021 г. № 299)» и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права

1.2 Настоящий Порядок определяет порядок и условия оплаты труда и стимулирования 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 образовательных учреждений 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 МБОУ С(К)ШИ системы оплаты труда настоящим Порядком, включающим фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

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

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

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников 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 образовательном учреждении системы нормирования труда, определяемой работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется образовательным учреждением самостоятельно и утверждается Общим собранием работников МБОУ С(К)ШИ с учетом следующих принципов:

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

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

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

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

1.6 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Общим собранием работников не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

II. Общий порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения

2.1 Основные условия оплаты труда

2.1.1 Оплата труда работников 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 МБОУ С(К)ШИ согласно приложению 1 к настоящему Порядку, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников МБОУ С(К)ШИ 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 в порядке, установленном настоящим постановлением.

2.1.4 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).

2.1.5 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:

Наименование выплаты
выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
за работу в ночное время
оплата сверхурочной работы
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни
иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
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 классное руководство (кураторство)
за работу в системе ЭПОС
за проверку письменных работ
за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями и иными структурными подразделениями
за руководство предметными (цикловыми) и методическими (цикловыми) комиссиями
ежемесячная выплата за наличие детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении (организации)
ежемесячная выплата за работу в учреждениях (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
за реализацию АООП НОО в малокомплектных классах
за воспитание, присмотр и уход за детьми с глубокой и умеренной у.о., разновозрастные группы в интернате
за администрирование системы ЭПОС общего образования, ЭПОС ДО, ЭПОС внеурочная деятельность
за руководство школьным ПМПк
за размещение информации на сайтах
за организацию профилактической работы по соблюдению обучающимися Правил внутреннего распорядка
за составление расписания (диспетчер расписания)
за организацию наставничества, персонифицированного сопровождения в профессиональном развитии педагогов

Иные дополнительные компенсационные выплаты:

лицам, поступившим на работу в течение 2 лет со дня окончания образовательного учреждения (в очной, заочной формах), либо проходящим обучение (в очной, заочной формах), по должности, отвечающей квалификационным требованиям работников образования, в течение 2 лет устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2600 руб.

2.2.2 Работникам МБОУ С(К)ШИ для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья устанавливается **повышенный на 20 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов, согласно приложению 2 к настоящему порядку.**

2.2.3 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), либо в абсолютных размерах.

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 нормативным актом МБОУ С(К)ШИ с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

2.2.5 Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в МБОУ С(К)ШИ, как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

2.2.6 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.

2.2.7 Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

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

2.3 Особенности установления компенсационной выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам:

2.3.1 Установить **дифференцированный** размер выплаты до в зависимости от выполняемых функций, учитывающий:

- ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория);

- организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу с 7-9 классами по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению;

- организацию и проведение профилактической работы с обучающимися, в т.ч. приоритетных категорий (семьями): «группы риска» социально опасного положения, группы социально опасного положения;

- работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся;

- организацию родительского просвещения.

2.3.2 Установить следующие выплаты за классное руководство:

2.3.2.1 Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета в размере **5000 рублей** независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте).

2.3.2.2 Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств бюджета Пермского края в размере **1700 рублей** за полный класс (класс-комплект).

2.4 Особенности установления компенсационной выплаты за работу в системе ЭПОС:

2.4.1 В соответствии с приказом Министерства образования и науки Пермского края от 17 октября 2019 г. № 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	Количество активностей (входов) учащихся и родителей

2.4.2 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%;

значение показателя активности входа учащихся и родителей не менее 80%.

2.5 Выплаты стимулирующего характера

2.5.1 Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.5.1.1 премиальные выплаты по итогам работы, к профессиональным и календарным праздникам;

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

2.5.1.3 выплаты педагогическим работникам за **стаж непрерывной работы** 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**.

2.5.1.4 выплаты педагогическим работникам за квалификацию, в следующих размерах:

Показатели квалификации	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
Первая квалификационная категория	20
Высшая квалификационная категория	30

2.5.1.5 иные выплаты стимулирующего характера:

За высокие результаты работы производятся единовременные выплаты в абсолютных размерах:

за проведение открытых уроков, мероприятий: школьный уровень – до 1000 руб.; муниципальный уровень – до 2000 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.

В случае ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, нарушения Правил внутреннего трудового распорядка по представлению руководителя образовательного учреждения работник может быть лишен до 50% установленной стимулирующей выплаты за текущий месяц.

2.5.2 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 2.5.1.1, 2.5.1.2 настоящего Порядка, приведен в приложении 3 к настоящему Порядку.

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

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

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

III. Оплата труда основного персонала образовательного учреждения

3.1 Основной персонал образовательного учреждения - работники МБОУ С(К)ШИ, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом образовательного учреждения целей деятельности МБОУ С(К)ШИ, и

включает:

3.1.1 педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678;

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

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

3.3 Заработная плата педагогических работников образовательных учреждений рассчитывается по формуле:

3.3.1

1 вариант:

$$ЗПп = (Стп \times О \times Чу \times Кнед) \times (1 + Ксл) + Н + Кк + Кстим, \text{ где}$$

ЗПп – заработная плата педагогического работника;

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

О - 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;

Чу - количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждой группе (классе), по направленности по учебному плану в каждом объединении (группе) дополнительного образования;

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

Ксл – коэффициент, учитывающий сложность предмета, сложность 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:

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

С – рекомендуемая базовая сумма не менее 7800 руб.;

Ч – количество часов в неделю (норма 18 часов);

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

Сн – нормативная наполняемость класса, объединения или группы:

в общеобразовательных учреждениях:

городская местность – 25 человек,

сельская местность – 15 человек,

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.

3.3.2

2 вариант:

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

ЗПп - заработная плата педагогического работника;

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

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Учебный план разрабатывается МБОУ С(К)ШИ. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

При реализации в МБОУ С(К)ШИ образовательных программ, по которым государственным образовательным стандартом предусмотрено индивидуальное обучение, размер тарифной ставки педагогической услуги по таким дисциплинам рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по дисциплинам, для которых предусмотрены групповые формы обучения. В этом случае доля базовой части фонда оплаты труда педагогов самостоятельно распределяется учреждением между фондом оплаты труда педагогов, ведущих групповые занятия, и фондом оплаты труда педагогов, ведущих индивидуальные занятия.

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

$ЗПпи = ((\text{Стп} \times \text{Чу} \times \text{О} \times \text{Усн} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{Ксл})) + Н + Кк + \text{Кстим}$, 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), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Чу - количество часов по предмету по учебному плану за неделю;

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

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

Кнед – среднее количество недель в месяце ($\text{Кнед} = 4,345$);

Ксл – коэффициент, учитывающий сложность предмета, сложность 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.

3.5 При индивидуальном обучении обучающегося, индивидуальной, групповой форме обучения в рамках коррекционных часов заработная плата педагогического работника рассчитывается по формуле:

$ЗПпИО = ((\text{Стп} \times \text{Чу} \times \text{Усн} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{Ксл})) + Н + Кк + \text{Кстим}$, где

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

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

Чу - количество часов по предмету по учебному плану за неделю;

Усн – условный коэффициент, соответствующий **половине нормативной наполняемости класса**; в случае, если фактическая наполняемость класса превышает нормативную – при оплате за **групповые занятия учитывать условный коэффициент, соответствующий половине фактической наполняемости класса.**

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

Ксл – коэффициент, учитывающий сложность предмета, 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.

3.6 Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

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

ЗПпр - заработная плата педагогического работника;

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

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,20
Математика	0,20
Начальные классы	0,19
Биология	0,19
Литература	0,17
География	0,17
Технология	0,15
Обществоведение	0,15
История	0,15
Информатика	0,15
Физ. воспитание	0,13
ОБЖ	0,10
Черчение	0,08
Предметы школьного компонента	0,07
Музыка	0,07
ИЗО	0,05

3.8 Коэффициенты сложности направленности дополнительных общеразвивающих программ:

№ п/п	Направленность образовательной программы	Размер коэффициента
1	2	3
1	Техническая	0,14
2	Туристско-краеведческая	0,14

3	Естественнонаучная	0,13
4	Художественная	0,12
5	Физкультурно-спортивная	0,10
6	Социально-педагогическая	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:

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

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.

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

При расчете средней заработной платы работников основного персонала образовательного учреждения для установления размера должностного оклада руководителя образовательного 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»;

Кк - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

Кстим - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

4.3 Заработная плата заместителей руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

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

ЗПзам - заработная плата заместителя руководителя образовательного учреждения;

Оклад - должностной оклад заместителя руководителя образовательного учреждения, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем образовательного учреждения, устанавливается на 20-40% ниже должностного оклада руководителя этого образовательного учреждения;

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, руководителей 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:

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

ЗП_{увп} - заработная плата работника образовательного учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

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

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

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

$$ЗП_{моп} = \text{Оклад} + Кк + \text{Кстим}.$$

ЗП_{моп} - заработная плата работника образовательного учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

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

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

VI. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

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

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

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

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

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}, \text{ где}$$

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.

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

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

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

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

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

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

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

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

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

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

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

6.6 Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

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

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

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

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

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1 В пределах экономии фонда оплаты труда МБОУ С(К)ШИ руководителю, заместителю руководителя и работникам МБОУ С(К)ШИ может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в следующих случаях:

тяжелого материального положения;

смерти супруга (супруги), родителей, детей;

иных уважительных причин.

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, работнику МБОУ С(К)ШИ и ее конкретном размере принимает руководитель образовательного

учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, 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, заместителя руководителя МБОУ С(К)ШИ размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет») на официальном сайте учредителя.

8.2 Руководитель учреждения представляют информацию, указанную в пункте 8.1 настоящего Порядка, 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 учреждения.

8.4. 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), с учетом повышенного на 20% размера,
работников МБОУ С(К)ШИ

**1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные 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	10396
2	3-й квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	9930

**2. 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	1-й квалификационный уровень	Секретарь учебной части	10436
2	2-й квалификационный уровень	Помощник воспитателя	9409

3. 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	Старший вожатый (педагог-организатор)	9499
2	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог;	9499
3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	9499
4	4-й квалификационный уровень	Учитель; методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9499

4. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
	2	3
	Педагог-библиотекарь	8731
	Тьютор	10627
	Ассистент	8619
	Специалист по закупкам (контрактный управляющий);	13933

Примечание. В 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.

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОЧИХ

10. 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 «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1.1	1-й квалификационный уровень	Кастелянша; машинист по стирке и ремонту спецодежды; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; кухонный рабочий электрик дворник	8200

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
Учитель
Методист
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед (логопед)
Воспитатель
Социальный педагог
Педагог-психолог
Педагог-организатор
Педагог-библиотекарь
Педагог дополнительного образования
Тьютор
Ассистент
Помощник воспитателя
Заведующий хозяйством
Секретарь учебной части
Контрактный управляющий
Шеф-повар
Повар
Кухонный рабочий

Уборщик служебных помещений

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Вахтер (сторож)

Кастелянша

Машинист по стирке и ремонту спецодежды

Электрик

Дворник

Приложение 3
к Порядку
оплаты труда и стимулирования
работников МБОУ С(К)ШИ

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей для установления стимулирующих выплат

Таблица 1-2

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

№ 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	<p>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.;</p> <p>Школьный уровень – (от количества детей и качества подготовки) – до 5б., (за 1 ребенка не более 2б.)</p> <p><i>За победу баллы удваиваются</i> Всего по критерию не более 40 баллов</p>
		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	<i>1 балл (за каждое посещение)</i>
			Проведение воспитательных мероприятий в личное время (в зависимости от охвата учащихся и количества затраченного времени)	<i>До 10 баллов</i>
		Организация, сопровождение и проведение общешкольных воспитательных мероприятий (проектов)	Количество мероприятий (проектов)	<i>До 8 баллов</i>
		Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий	Количество мероприятий	<i>До 2 баллов за каждое мероприятие</i>
2.	Повышение квалификации	Самостоятельное прохождение КПК, переподготовки	Уровень квалификации	<i>До 8 баллов</i>
3.	Обобщение и распространение	Проведение мастер-классов, конкурсов, конференций, семинаров, круглых столов,	Количество мероприятий	<p>Региональный уровень – до 35 б.; Очно: выст.-до 10б., участ. в к-се –до 15б., победа –</p>

	передового педагогического опыта	в мероприятиях, повышающих престиж школы. Наставничество.		до 256 . Заочно: выст.-до 76. , участ. в к-се –до 106. , победа – до 156 . Муниципальный уровень - организация мероприятий – до 106. , выступление очно на приоритетных мероприятиях - до 76. ; заочно: до 36 . (на муниципальном МО выступление очно – до 36 .) Школьный уровень - организаторам мероприятий (не в рамках МО) – до 46. , выступление – до 36. , выступление на МО – до 26 . (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. Апробация 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 <i>до 15 баллов</i>
5.	Участие в инновационной деятельности	Разработка социальных проектов и их реализация	Наличие проектов и их реализация	<i>До 15 баллов</i>
6.	Ведение документации	Исполнительская дисциплина.	Качественное ведение документации, своевременность предоставления материалов и др.	На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК) <i>до 5 баллов</i> .
		Ведение документации	Объем и качество	<i>До 5 баллов</i> .
7.	Организация дежурства	Качественное выполнение обязанностей дежурного	Дежурство с детьми	<i>До 2 баллов</i>
			Дежурство педагогов в фойе	<i>До 5 баллов</i>
8.	Увеличение нагрузки	Замещение уроков, часов отсутствующих педагогов	Количество проведенных часов, уроков	<i>За 3 часа – 1 балл</i>
		Ведение школьной документации	Объем, заполняемых документов	<i>До 5 баллов</i>
10.	Дополнительный критерий (формулируется учителем самостоятельно)			<i>Не более 30 баллов.</i>

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

№ 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	<p>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.;</p> <p>Школьный уровень – (от количества детей и качества подготовки) – до 5б., (за 1 ребенка не более 2б.)</p> <p><i>За победу баллы удваиваются</i> Всего по критерию не более 40 баллов</p>
		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	<i>1 балл (за каждое посещение)</i>
			Проведение воспитательных мероприятий в личное время (в зависимости от охвата учащихся и количества затраченного времени)	<i>До 10 баллов</i>
		Организация, сопровождение и проведение общешкольных воспитательных мероприятий (проектов)	Количество мероприятий (проектов)	<i>До 8 баллов</i>
		Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий	Количество мероприятий	<i>До 2 баллов за каждое мероприятие</i>
2.	Повышение квалификации	Самостоятельное прохождение КПК, переподготовки	Уровень квалификации	<i>До 8 баллов</i>
3.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, конкурсов, конференций, семинаров, круглых столов, в мероприятиях, повышающих престиж школы. Наставничество.	Количество мероприятий	<p>Региональный уровень – до 35 б.; Очно: выст.-до 10б., участ. в к-се –до 15б., победа – до 25б.</p> <p>Заочно: выст.-до 7б., участ. в к-се –до 10б., победа –</p>

				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. Апробация 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 <i>до 15 баллов</i>
5.	Участие в инновационной деятельности	Разработка социальных проектов и их реализация	Наличие проектов и их реализация	<i>До 15 баллов</i>
6.	Ведение документации	Исполнительская дисциплина.	Качественное ведение документации, своевременность предоставления материалов и др.	На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК) <i>до 5 баллов.</i>
		Ведение документации	Качество и объем	<i>До 5 баллов.</i>
7.	Организация дежурства	Качественное выполнение обязанностей дежурного	Дежурство с детьми	<i>До 2 баллов</i>
			Дежурство педагогов в фойэ	<i>До 5 баллов</i>
8.	Увеличение нагрузки	Замещение уроков, часов отсутствующих педагогов	Количество проведенных часов, уроков	<i>За 3 часа – 1 балл</i>
		Ведение школьной документации	Объем, заполняемых документов	<i>До 5 баллов</i>
10.	Дополнительный критерий (формулируется учителем самостоятельно)			<i>Не более 30 баллов.</i>

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 10
		Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.	до 5
2	Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах.	до 5
		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 10
		Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	до 5
		Занятость учащихся во внеурочное время.	до 10
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 5
		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 10
		Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки	до 5
		Организация коррекционной работы.	до 10

Таблица 5

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 гигиены и т.д., их состояние)	до 10
		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

Таблица 6

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

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Количество 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 «ИС 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	Дополнительный критерий		до 30

Таблица 7

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 контролирурующих 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

Таблица 8

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	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
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
Специалист по закупкам (контрактный управляющий)
Педагог-библиотекарь
Ассистент

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 376304230083447847618637456882370283188412430465

Владелец Морозова Юлия Александровна

Действителен с 19.04.2024 по 19.04.2025