

ПРИНЯТО

УТВЕРЖДЕНО

общим собранием трудового  
коллектива  
протокол № 8 от 03.12.2024

Директором МБОУ «Судинская СОШ»



О.Н. Воронина

Приказ № 537 от 03.12.2024

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**по оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Судинская средняя общеобразовательная школа»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом 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 на 2024 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2023, протокол № 11), 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 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Уинского муниципального округа Пермского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего и дошкольного образования

(далее - учреждения), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

1.2. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений формируются на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных 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;

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

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

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

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений;

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

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

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

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

- районный коэффициент и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в размере 1,15.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется 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.

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

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

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.

## **II. Общий порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

### **I. Основные условия оплаты труда**

1.1. Оплата труда работников учреждений включает:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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

1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений 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 Положением.

1.4. Прочие выплаты, имеющие постоянный характер и не влияющие на качество и результат выполняемых работ (кроме выплат компенсационного характера) включать в оклад (должностной оклад);

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

1.6. Повышать оплату труда основного персонала муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений за счет всех источников финансирования для достижения уровня оплаты труда не ниже размера среднемесячной заработной платы работников, установленной Соглашением между Министерством образования и науки Пермского края и администрации Уинского муниципального округа Пермского края.

## **2. Выплаты компенсационного характера**

2.1. Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

Таблица 1

Наименование выплаты
<b>Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации</b>
Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями
За совмещение профессий (должностей)
За расширение зон обслуживания
За увеличение объема работ
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
Оплата сверхурочной работы
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни
За работу в ночное время
<b>Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью</b>
Ежемесячная выплата за классное руководство за счет регионального бюджета
Ежемесячная выплата за классное руководство за счет федерального бюджета
За заведование учебными лабораториями
За методическое объединение, предметной, цикловой методической комиссией
<b>Выплаты за особенности работы в образовательных организациях</b>
Ежемесячная выплата за реализацию региональных программ дополнительного образования детей, направленных на работу с талантливыми и одаренными детьми и развитие одаренности
За организацию и осуществление образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
За индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий)
<b>Иные компенсационные выплаты</b>
За работу в сельской местности
Выплаты компенсационного характера для руководителя образовательного учреждения при наличии филиальной сети: - в зависимости от суммарной удаленности: до 20 км. - 10% 21-50 км. - 20% 51-70 км. - 25% более 71 км. - 30% - количество филиалов: 1 филиал - 10%

2 филиала - 20%
3 филиала и более - 30%

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

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) или в твердой сумме.

2.4. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локально-нормативным актом учреждения.

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

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

2.7. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются нормативно-правовым актом Управления образования администрации Уинского муниципального округа Пермского края в соответствии с настоящим Положением.

2.8. 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 педагогическому 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 10 000 рублей в месяц.

Размер выплаты за классное руководство за каждый класс (класс-комплект) за счет средств регионального бюджета 2 700 рублей в месяц, состоящий из 1 700 рублей за классное руководство и 1 000 рублей за выполнение таких функций, как:

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

### 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- вознаграждение по итогам работы;
- выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- выплаты за общий педагогический стаж работы основному персоналу учреждения согласно нижеприведенной таблице:

Таблица 2

№ п/п	Непрерывный стаж работы, выслуга лет	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

- за наличие первой квалификационной категории (не более 20%);
- за наличие высшей квалификационной категории (не более 30%);
- молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность (не более 30%);

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

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

Порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективными договорами и локально-нормативными актами учреждения с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

Перечень показателей для установления стимулирующих выплат, указанных в пункте 3.1 настоящего Положения, приведен в Приложении 3 к настоящему Положению.

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

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

#### 4. Оплата труда основного персонала учреждения

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

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

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

4.2. Заработная плата педагогического работникам учреждений рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если работник преподает несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

4.3. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - ЗПп), определяется следующим образом:

$$\text{ЗПп} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{Ксп}) + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}), \text{ где}$$

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется по следующей формуле:

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

С - базовая сумма 7335 руб., включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

Ч - количество часов в неделю;

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

Сн - наполняемость класса:

- в общеобразовательных учреждениях:

- сельская местность - 15 человек;

- обучающихся по адаптированным программам - до 12 человек;

У - фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

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

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

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

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

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

$$ЗП_{\text{пи}} = ((\text{Сан} \times \text{Ч} \times \text{Усн} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{Ксп}) + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}), \text{ где}$$

ЗП<sub>пи</sub> - заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс при индивидуальной форме обучения. Зарплата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

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

Ч - количество часов в неделю;

Усн - условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса:

Усн = 7,5 - для сельских школ;

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

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

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

ЗП<sub>пр</sub> – заработная плата работников;

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

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

Кк – выплаты компенсационного характера; Кстим – выплаты стимулирующего характера.

4.6. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс устанавливается по

каждому предмету в следующих размерах:

Таблица 3

Предмет	Размеры коэффициентов
Русский язык, родной язык	0,200
Математика	0,200
Начальные классы	0,193
Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология	0,185
Литература	0,168
География	0,168
Труд (технология)	0,145
Обществознание	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физическая культура	0,127
МХК	0,120
Основы безопасности и защиты Родины	0,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного компонента	0,072
Музыка	0,067
Право	0,060
ИЗО	0,050
Астрономия	0,050

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

- наличие государственных форм контроля;
- использование первоисточников при подготовке к уроку;
- подготовка к уроку;
- проверка письменных работ;
- подготовка дидактических материалов;
- заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);
- проведение занятий на открытом воздухе.

4.7. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

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

ЗП<sub>пр</sub> - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется

руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

## 5. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей

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

5.2. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

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

ЗП<sub>рук</sub> - заработная плата руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается с учетом типа общеобразовательного учреждения и количества обучающихся (учащихся, воспитанников) в фиксированном размере;

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

Кк - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

Кстим - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

Должностные оклады по общеобразовательным учреждениям устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 4

Категория учреждения	Размеры окладов (должностных окладов) (в рублях)
до 50 обучающихся и воспитанников	11270,00
От 50 до 1 00 обучающихся и воспитанников	16014,00
от 1 00 до 1 50 обучающихся и воспитанников	17794,00
от 1 50 до 2 00 обучающихся и воспитанников	21353,00
от 200 до 2 50 обучающихся и воспитанников	23725,00
от 250 до 300 обучающихся и воспитанников	29065,00
от 300 и более обучающихся и воспитанников	30488,00

5.3. Заработная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

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

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

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

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 3.1 подраздела 3 раздела II настоящего Положения, заместителям руководителей учреждений рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителям учреждений.

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

5.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются нормативными правовыми актами Управления образования администрации Уинского муниципального округа Пермского края в соответствии с законодательством.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается учредителем в кратности до 4.

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

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

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

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

ЗП<sub>увп</sub> - заработная плата работника учреждения из числа учебно-

вспомогательного персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

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

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

## **7. Фонд оплаты труда**

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

7.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждения определяется:

по казенным учреждениям - исходя из фонда окладов по штатным расписаниям учреждений, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

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

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

7.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

$ФОТо = ФОТб + ФОТст$ , где

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

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все

должности служащих и работников (профессии рабочих) данного учреждения.

7.5. 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) учреждения;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

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

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

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

ФОТуwp - 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 Положению.

7.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

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

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

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

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

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждений руководителям, заместителям руководителя и работникам учреждений может осуществляться выплата социального характера в виде материальной помощи в размере одного должностного оклада, тарифной ставки на каждый случай, но не более двух выплат в год при следующих случаях:

- пожар или другие стихийные бедствия;
- грабёж или потеря финансовых сбережений в результате мошенничества;
- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- при рождении ребенка;
- в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и каждые последующие десятилетия).

8.2. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает Управление образования администрации Уинского муниципального округа Пермского края на основании письменного заявления руководителя учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1 настоящего Положения.

8.3. Решение об оказании материальной помощи заместителю руководителя, работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1 настоящего Положения.

## **9. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей в информационно - телекоммуникационной сети "Интернет"**

9.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет") на официальном сайте Управления образования администрации Уинского муниципального округа Пермского края не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

9.2. Руководитель, его заместители представляют информацию, указанную в пункте 8.1 настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети "Интернет" на официальном сайте учредителя.

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

Приложение 1 к Положению по  
оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Судинская средняя  
общеобразовательная школа»

**СХЕМА**

**тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников  
муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений  
Уинского муниципального округа Пермского края, реализующих  
образовательные программы начального общего, основного общего,  
среднего общего и дошкольного образования**

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов)(в рублях)
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель;	7331,00

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов)(в рублях)
1	2	3	4
2.2	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	8765,00
2.3	3-й квалификационный уровень	заведующий столовой;	9642,00

3. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов)(в рублях)
1	2	3	4
4.1	1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	7968,00

4. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов)(в рублях)
1	2	3	4
5.1	1-й квалификационный уровень	старший вожатый	14202,00
5.2	2-й квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог;	14913,00
5.3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	17038,00
5.4	4-й квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед);	17890,00

5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии»

рабочих первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов)(в рублях)
1	2	3	4
6.1	1-й квалификационный уровень	кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;	7968,00

6. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов)(в рублях)
1	2	3	4
7.1	1-й квалификационный уровень	Водитель автомобиля	8366,00

7. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"

№ п/п	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов)(в рублях)
-------	------------------------	--

1	3	4
8.1	Библиотекарь	7861,00

8. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов)(в рублях)
1	3	4
9.1	контрактный управляющий;	11120,00

Приложение 2 к Положению по оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Судинская средняя общеобразовательная школа»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей специалистов бюджетных, казенных**  
**и автономных учреждений Пермского края в сфере образования,**  
**расположенных в сельских населенных пунктах**

Список изменяющих документов

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

Заведующий (начальник) структурным подразделением  
Учитель  
Преподаватель  
Учитель-дефектолог  
Учитель-логопед (логопед)  
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины  
Музыкальный руководитель  
Воспитатель  
Старший воспитатель  
Социальный педагог  
Педагог-психолог  
Педагог-организатор  
Старший вожатый  
Механик  
Библиотекарь  
Калькулятор  
Лаборант  
Заведующий хозяйством  
Делопроизводитель  
Секретарь руководителя

Приложение 3 к Положению по оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Судинская средняя общеобразовательная школа»

**ПЕРЕЧЕНЬ  
показателей для установления стимулирующих выплат**

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала учреждения:

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

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

2. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя:

- ❖ за интенсивность и высокие результаты работы;

- ❖ за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- ❖ реализация дополнительных проектов;
- ❖ учреждение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся;
- ❖ динамика индивидуальных образовательных результатов, обучающихся (по материалам контрольных мероприятий);
- ❖ реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;
- ❖ результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
- ❖ реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;
- ❖ реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;
- ❖ учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- ❖ работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- ❖ своевременное и качественное представление отчетности;
- ❖ участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- ❖ по итогам работы;
- ❖ иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

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

- ❖ за интенсивность и высокие результаты работы;
- ❖ за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- ❖ работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- ❖ учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- ❖ отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;
- ❖ участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- ❖ по итогам работы;
- ❖ иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

### 4. Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа младшего обслуживающего персонала:

- ❖ за интенсивность и высокие результаты работы;
- ❖ за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- ❖ отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов;
- ❖ участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- ❖ по итогам работы;
- ❖ иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

Приложение 4 к Положению по оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Судинская средняя общеобразовательная школа»

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

I. Должности, относимые к прочим основным работникам

Воспитатель  
Педагог-организатор  
Педагог-психолог  
Преподаватель  
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины  
Руководитель физического воспитания  
Социальный педагог  
Старший вожатый  
Старший воспитатель  
Учитель  
Учитель-дефектолог  
Учитель-логопед

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

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

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Делопроизводитель  
Библиотекарь  
Младший воспитатель  
Вожатый  
Заведующий хозяйством  
Контрактный управляющий

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

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ «Судинская СОШ»

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю
1. Качество обучения обучающихся			
1.1.	Учебные достижения обучающихся	Освоение государственного образовательного стандарта по всем предметам учебного плана в процентах к числу обучающихся	100% - 10 баллов 99-95% - 5 баллов 94-90% - 1 балл, менее 90% -0 баллов
1.2.	Успеваемость обучающихся на «4» и «5»	Все предметы основной школы и русский язык, математика, чтение, окружающий мир - начальные классы	Выше 60% - 10 баллов 50-59% - 8 баллов 40-49% - 6 баллов 30-39% - 4 балла, менее 30% -0 баллов
1.3.	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	<p>Достижения обучающихся на всероссийских предметных олимпиадах</p> <p>Достижения обучающихся в интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету, научно-практических конференциях</p> <p>Спортивные соревнования</p>	<p>Муниципальный уровень: 5 баллов за каждого победителя, 3 балла за каждого призёра; школьный уровень – 2 балла за каждого победителя.</p> <p>Муниципальный уровень: 10 баллов за каждого победителя, 8 баллов за каждого призёра. 3 балла – каждого участника; школьный уровень – 5 баллов за каждого победителя, 3балла за каждого призёра. 1 балл – каждого участника</p> <p>Муниципальный уровень: команда-победитель - баллов, команда-призёр - 3 балла; лучший игрок лучший спортсмен – 3 балла</p>
1.4.	Работа с детьми ОВЗ	Предметы: русский и английский языки, математика, литература, история, общество, биология, химия, география, окружающий мир, информатика	20%

1.5.	Результативность ОГЭ	Сформированность предметных компетенций обучающихся	100 баллов – фиксированная сумма по при казу; сдавшие на «5» и «4» -по 5 баллов за каждого обучающегося; минус 5 баллов за каждого получившего за ОГЭ неудовлетворительную оценку
1.6.	Работа учителей по оформлению школьной документации	Протоколы общешкольных родительских собраний, протоколы педсоветов ЭПОС,	3 балла  3 балла По приказу фиксированная сумма

## 2. Профессиональные достижения

2.1	Признание профессиональных достижений	Участие в конкурсах профессионального мастерства Демонстрация достижений учителей через систему открытых уроков, мастер-классов  Конкурс методических разработок	По приказу фиксированная сумма  ММО – урок- 10 баллов. Мастер-класс – 8 баллов ШМО урок – 8 баллов, мастер-класс – 6 баллов региональный уровень: победитель - 10 баллов, призёр – 8 баллов, участник – 6 баллов; муниципальный уровень: победитель - 8 баллов призёр – 6 баллов, участник – 4 баллов;
2.2	Методическое сопровождение деятельности учителей	ШМО: 1. начальные классы, ИЗО, музыка, технология, физкультура 2. русский и английский языки, литература. история и обществознание 3. математика, физика, химия, биология, информатика, география Работа творческой группы по подготовке к конкурсам, конференциям, совещаниям, Семинарам	По приказу фиксированная сумма          По 10 баллов каждому педагогу – муниципальный уровень. 5 баллов – школьный уровень

	Председатель методсовета	По приказу фиксированная сумма
3. Физическое здоровье и уровень воспитанности		
	Выполнение контрольных нормативов по уровню физической подготовки, сдача норм ГТО	Выше 90% - 5 баллов, 75-89% - 3 балла, менее 70% - 0 баллов
4. Исполнение поручений, не входящих в должностные		
	Составление нормативных документов Работа СТК: написание характеристики Проведение мероприятий для коллектива	10 баллов 3 балла за каждую характеристику и Ходатайство 3 балла за каждое мероприятие
5. Штрафные баллы		
	При нарушении правил трудовой дисциплины, устав должностных инструкций и этики поведения	5 баллов

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ «Судинская СОШ»

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю
1. Качество обучения обучающихся			
1.1.	Учебные достижения обучающихся	Освоение государственного образовательного стандарта по всем предметам учебного плана в процентах к числу обучающихся	
1.2.	Успеваемость обучающихся на «4» и «5»	Все предметы основной школы и русский язык, математика, чтение, окружающий мир - начальные классы	
1.3.	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	<p>Достижения обучающихся на всероссийских предметных олимпиадах</p> <p>Достижения обучающихся в интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету, научно-практических конференциях</p> <p>Спортивные соревнования</p>	
1.4.	Работа с детьми ОВЗ	Предметы: русский и английский языки, математика, литература, история, общество, биология, химия, география, окружающий мир, информатика	
1.5.	Результативность ОГЭ	Сформированность предметных компетенций обучающихся	
1.6.	Работа учителей по оформлению школьной документации	Протоколы общешкольных родительских собраний, протоколы педсоветов ЭПОС,	

2. Профессиональные достижения			
2.1	Признание профессиональных достижений	Участие в конкурсах профессионального мастерства Демонстрация достижений учителей через систему открытых уроков, мастер-классов  Конкурс методических разработок	
2.2	Методическое сопровождение деятельности учителей	ШМО: 1. начальные классы, ИЗО, музыка, технология, физкультура 2. русский и английский языки, литература.история и обществознание 3. математика, физика, химия, биология, информатика, география Работа творческой группы по подготовке к конкурсам, конференциям, совещаниям, Семинарам Председатель методсовета	
		Выполнение контрольных нормативов по уровню физической подготовки, сдача норм ГТО	
4. Исполнение поручений, не входящих в должностные			
		Составление нормативных документов Работа СТК: написание характеристики Проведение мероприятий для коллектива	
5. Штрафные баллы			
		При нарушении правил трудовой дисциплины, устава, должностных инструкций и этики поведения	

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда младшему обслуживающему персоналу**

№ п/п	Наименование должности	Показатели	Шкала оценки	Максимальное количество баллов
1.	<i>Завхоз</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• качественное составление отчетности и ведение документации</li> <li>• обеспечение выполнения требований правил пожарной и электробезопасности в ОУ (отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов);</li> <li>• обеспечение охраны образовательного учреждения в период образовательного процесса и во внеурочное время;</li> <li>• обеспечение контрольно-пропускного режима в ОУ;</li> <li>• эффективность использования материально-технической базы ОУ;</li> <li>• эффективная работа по привлечению социальных партнеров к развитию материально-технической базы ОУ;</li> <li>• качественная подготовка ОУ к новому учебному году;</li> <li>• оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;</li> <li>• Участие и выполнение особо важных работ и мероприятий</li> </ul>	<p>до 5 баллов</p> <p>до 3 баллов</p> <p>до 2 баллов</p> <p>до 5 баллов</p> <p>до 3 баллов</p> <p>до 2 баллов</p> <p>до 10 баллов</p> <p>до 5 баллов</p> <p>20 баллов</p>	<b>75</b>
2.	<i>Уборщицы</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений ОУ в соответствии с</li> </ul>	до 2 баллов	<b>60</b>

		нормами СанПиН;		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм;</li> </ul>	до 2 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;</li> </ul>	до 2 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечение контрольно-пропускного режима в ОУ;</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие и выполнение особо важных работ и мероприятий</li> </ul>	20 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• подготовка помещений к новому учебному году;</li> </ul>	до 10 баллов	
3.	<b>Рабочий по обслуживанию зданий</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений в ОУ, покосу и др.;</li> </ul>	до 10 баллов	<b>65</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;</li> </ul>	до 2 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• подготовка помещений к новому учебному году;</li> </ul>	до 8 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечение контрольно-пропускного режима в ОУ;</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие и выполнение особо важных работ и мероприятий</li> </ul>	20 баллов	
4.	<b>Повар</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ в соответствии с нормами СанПиН;</li> </ul>	до 3 баллов	<b>65</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• положительные отзывы о питании;</li> </ul>	до 3 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• отсутствие актов и предписаний контролирующих служб;</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• качество первичной обработки овощей и фруктов</li> </ul>	до 3 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с</li> </ul>	до 3 баллов	

		требованиями санитарно-гигиенических норм;		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>оперативность подачи заявок по устранению технических неполадок;</li> </ul>	до 3 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>подготовка помещений к новому учебному году;</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Участие и выполнение особо важных работ и мероприятий</li> </ul>	20 баллов	
5.	<b>Кухонный рабочий</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Отсутствие нарушений СанПиН к содержанию пищеблока (отсутствие актов и предписаний контролирующих служб);</li> </ul>	до 5 баллов	<b>40</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм;</li> </ul>	до 2 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>оперативность подачи заявок по устранению технических неполадок и приобретение необходимого инвентаря;</li> </ul>	до 3 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>подготовка помещений к новому учебному году;</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>сохранность столовой посуды</li> </ul>	до 10 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Участие и выполнение особо важных работ и мероприятий</li> </ul>	20 баллов	
6.	<b>Заведующая столовой</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>контроль за качеством сырья и приготовлением пищи;</li> </ul>	до 5 баллов	<b>75</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>контроль за качеством первичной обработки овощей и фруктов</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>качественная организация питания</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>соблюдение штатной, трудовой дисциплины работниками столовой;</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>неукоснительное соблюдение действующих санитарных норм и правил в трудовом процессе;</li> </ul>	до 10 баллов	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>положительная оценка со стороны школьников и работников школы.</li> </ul>	до 10 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>участие в мероприятиях, направленных на развитие платных услуг и увеличение внебюджетных средств учреждения.</li> </ul>	до 10 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>качественная сдача отчетной документации по питанию</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Участие и выполнение особо важных работ и мероприятий</li> </ul>	20 баллов	
7.	<b>Сторож</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка участка;</li> </ul>	до 5 баллов	<b>55</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>оперативность подачи заявок по устранению технических неполадок;</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>подготовка помещений к новому учебному году;</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ в соответствии с нормами СанПиН;</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений в ОУ, покосу и др.;</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Участие и выполнение особо важных работ и мероприятий</li> </ul>	20 баллов	
8.	<b>Водитель</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>рациональное использование горючего</li> </ul>	до 5 баллов	<b>85</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>профессиональные достижения специалиста Признание высокого профессионализма Соблюдение норм общения в коллективе.</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>общественная активность.</li> </ul>	до 5 баллов	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• повышение квалификации. До 20ч.</li> </ul> <p>Баллы за участие в системе повышения квалификации устанавливаются сроком на 1 год.</p>	3 балла	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• исполнительская дисциплина Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.</li> </ul>	до 5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• выполнение поручений администрации</li> </ul>	до 10 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Безопасное и безаварийное управление транспортными средствами. Отсутствие нарушений правил дорожного движения</li> </ul>	до 6 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• положительная оценка со стороны школьников и работников школы.</li> </ul>	до 6 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• поездки за пределы района</li> </ul>	до 10 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие и выполнение особо важных работ и мероприятий</li> </ul>	20 баллов	
9.	<i>Секретарь-машинистка</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• качественное и своевременное составление отчетности и ведение документации;</li> <li>• исполнительская дисциплина; отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;</li> <li>• работа в выходные и праздничные дни;</li> <li>• сверхурочная работа;</li> <li>• Участие и выполнение</li> </ul>	до 10 баллов до 5 баллов до 10 баллов до 10 баллов 20 баллов	55

		особо важных работ и мероприятий		
10.	<i>Младший воспитатель</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• мытье коридоров и лестничных маршей</li> <li>• проведение генеральных уборок</li> <li>• ремонт постельного белья</li> <li>• маркировка белья и посуды</li> <li>• уборка территории прогулочных площадок</li> <li>• работы по благоустройству территории</li> <li>• подготовка помещений к новому учебному году</li> <li>• содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм</li> </ul>	<p>До 2 баллов</p> <p>До 10 баллов</p> <p>До 2 баллов</p>	24

### Стимулирующие выплаты воспитателям

№ п/п	Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки	Количество баллов
1	Своевременная отчетность педагога по раннему выявлению детского неблагополучия и семей «Группы риска и СОП» (ТРАЕКТОРИЯ)	заполнены карты наблюдений; характеристики детей ГР СОП и СОП; анкеты семьи; выполнение ИПК, социальный педагог	Выполнение критерия по направлению	<b>3 балла</b>
			Невыполнение в полном объеме данного критерия	<b>0 баллов</b>
2	Выполнение группой муниципального задания: 2.1.Посещаемость не менее 70 % детей в группе от 4 до 8 лет, не менее в 60 % в группе от 1 до 5 лет	Ведомости, отчетные документы	Достижение плановых показателей в полном объеме (посещаемость + оправдательные документы за пропуски 100 %)	<b>3 балла</b>
	2.2.Отсутствие пропусков по неуважительной причине (представлено 100 % оправдательных документов)	Справки, заявления родителей об отпуске	Посещаемость не выполнена, оправдательные документы представлены не в полном объеме	<b>0 баллов</b>
3	<b>Отсутствие травматизма, письменных жалоб родителей в вышестоящие организации</b>	Справки, обращения родителей	Травма с вызовом медицинской службы, жалоба ушла в вышестоящие организации	<b>0 баллов</b>
			Отсутствие травм, письменных обращений родителей с жалобой к прокурору, в УУО, Министерство, сайты.	<b>6 баллов</b>
4	РППС (развивающая предметно-пространственная среда группы) – 1-2 места в конкурсах д/сада, цифровизация РППС – представлена пособиями, ОЭР играми и др.	План мероприятий, отражение темы недели в соответствии с Образовательной программой, находки и их воплощение в группе на основании карты оперативного или тематического контроля	Достижение плановых показателей	<b>6 баллов</b>
			Недостижение плановых показателей	<b>0 баллов</b>
5	Разработка и реализация программ КОП,	Документация, сайт СОШ, табель	В соответствии с кейсом	<b>5 баллов</b>

	<p>кружковой работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-не менее 1 КОП в квартал;</li> <li>-работа кружка с сентября по май;</li> <li>-презентация на сайте д/сада;</li> <li>-табеля посещаемости;</li> <li>-наличие программы</li> </ul>	учета посещаемости детей, экран выбора, фотоотчет, тех. карта, данные педагогической диагностики	Показатели не достигнуты	<b>0 баллов</b>
6	Размещение педагогом информации в информационных системах (сайт СОШ, и др.)	Отчет ст. воспитателя по размещенной информации	Размещение актуальное, своевременное, достоверное, в полном объеме	<b>3 балла</b>
7	Новые формы взаимодействия с родителями в рамках реализации групповых проектов и Программы развития	Презентации. Конспекты. Отзывы родителей. 50 % охват родителей	Не менее 2 мероприятий в квартал с подтверждающими документами, в котором задействованы не менее 50 % родителей от общего количества группы	<b>5 баллов</b>
			Отсутствие инновационных форм работы	<b>0 баллов</b>
8	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства на уровне района, края	Сертификат	Уровень района (очный), Межрайонный (очный) (заочные)	<b>3 балла</b> <b>4 балла</b> <b>2 балла</b>
			Уровень края (очный) (заочный)	<b>5 баллов</b> <b>2 балла</b>
			Уровень России (заочный)	<b>5 баллов</b>
9	Участие детей в конкурсах на уровне района, Пермского края	Сертификат	Уровень района, межрайонный (очный), (заочные)	<b>3 – 4 балла</b> <b>2 балла</b>
			Уровень края (очный) (заочный)	<b>5 баллов</b> <b>3 балла</b>
			Уровень России (заочный)	<b>6 баллов</b>
10	Наличие публикаций в сборниках	Публикация	Уровень района, края, России (электронный)	<b>3 балла</b>
			Уровень района	<b>5 баллов</b>

			Уровень края, России (в сборнике)	<b>7 баллов</b>
11	Наставничество (работа с молодыми педагогами, студентами колледжа). Экспертная деятельность педагога (судейство в жюри конкурсов, отзывы на деятельность, публикации и др.)	План работы с молодыми педагогами, дорожная карта по повышению квалификации молодого специалиста	Работа по направлению с подтверждающими документами	<b>5 баллов</b>
			Недостижение плановых показателей	<b>0 баллов</b>
12	Взаимопомощь коллегам (по мере надобности, не менее 5 смен)	Табель учета рабочего времени	Выполнение показателя	<b>6 баллов</b>
			Невыполнение показателя	<b>0 баллов</b>
13	Участие в разработке и реализации: -Программы развития; -«Преемственность» (работа с педагогами СОШ); -реализация инновационных программ; -других локальных актов.	Творческая, рабочая группы по реализации Программы, руководитель по направлению	Участие в направлении с подтверждающими документами	<b>5 баллов</b>
			Педагог не участвует в инновации по направлению Программы развития	<b>0 баллов</b>



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 668839453888955595534287592580057180478369931234

Владелец Воронина Ольга Николаевна

Действителен с 20.02.2025 по 20.02.2026