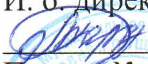


ПРИНЯТО  
на Общем собрании  
работников школы  
Протокол № 6 от «01» сентября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ  
И. о. директора МБОУ «Бикбардинская ООШ»  
 / Л.А. Бардасова  
Приказ № 144/1-од от «01» сентября 2022 г.



**Положение  
по установлению системы оплаты труда работников  
муниципального бюджетного образовательного учреждения  
«Бикбардинская основная общеобразовательная школа»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. № 2190-р, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018г., протокол № 12), постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015г. № 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)», 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 06 августа 2007г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 05 мая 2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05 мая 2008г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Постановление администрации Куединского муниципального округа Пермского края от 28.09.2021 г. № 1094-па «Об утверждении Положения по установлению системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере образования Куединского муниципального округа Пермского края» и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бикбардинская основная общеобразовательная школа» в сфере образования (далее – МБОУ «Бикбардинская ООШ»), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

1.2. Системы оплаты труда работников МБОУ «Бикбардинская ООШ» формируются на основе следующих принципов:

1.2.1. недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников МБОУ «Бикбардинская ООШ» по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативны-

ми правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

1.2.2. установление в МБОУ «Бикбардинская ООШ» 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;

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

1.2.4. 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;

1.2.5. обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников МБОУ «Бикбардинская ООШ»;

1.2.6. 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:

1.3.1. 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;

1.3.2. 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, типо-

вые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

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

1.7. Месячная заработная плата работников, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством Российской Федерации.

## **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Оплата труда работников МБОУ «Бикбардинская ООШ» включает:

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

2.2. Оплата труда работников МБОУ «Бикбардинская ООШ» осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений согласно приложению 2 к настоящему Положению, которая определяет рекомендуемые размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников МБОУ «Бикбардинская ООШ» на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников МБОУ «Бикбардинская ООШ» устанавливаются руководителем

МБОУ «Бикбардинская ООШ» в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

### 3. Фонд оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников МБОУ «Бикбардинская ООШ» формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

3.2. Фонд оплаты труда в МБОУ «Бикбардинская ООШ» формируется исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, объёмов средств от приносящей доход деятельности.

3.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников МБОУ «Бикбардинская ООШ», подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

3.4. Фонд оплаты труда работников МБОУ «Бикбардинская ООШ» состоит из базовой части и стимулирующей части:

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

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

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

Штатное расписание МБОУ «Бикбардинская ООШ» утверждается руководителем образовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения и включает в себя должности педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала, профессии административно-хозяйственного персонала.

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

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

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

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

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

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

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

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

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

ФОТахп - базовая часть фонда оплаты труда административно-хозяйственного персонала.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу и административно-хозяйственного персонала, определяются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

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

ФОТст. ахп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-хозяйственного персонала.

#### 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам МБОУ «Бикбардинская ООШ» при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

Наименование выплаты
Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями
Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами
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
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 – 5% 2 филиала – 10% 3 филиала и более – 15%
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)
<u>Ежемесячная выплата за работу в учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, с девиантным поведением</u>
Ежемесячная выплата за реализацию региональных программ дополнительного образования детей, направленных на работу с талантливыми и одаренными детьми и развитие одаренности

4.2. Выплаты компенсационного характера, повышающие размер базовой суммы педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс (учителям), и выплаты компенсационного характера, повышающие размер должностного оклада, базовой суммы педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала представлены в таблице:

Основание для повышения должностных окладов/ базовой суммы	Категория выплат	Категории работников	% повышения должностных окладов, базовой суммы
1	2	3	4
1. Образовательное учреждение (классы), осуществляющее образовательную деятельность по адаптированным общеобразователь-	Увеличение должностного оклада, базовой суммы	Учитель; воспитатель (включая старшего); социальный педагог; педагог-психолог;	15-20%. Конкретный размер повышения определяется руководителем МБОУ «Бикбардинская ООШ» в зависи-

ным программам		педагог-библиотекарь	мости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья
2.Образовательное учреждение, расположенное в сельском населенном пункте (в соответствии с законами об административно-территориальном делении)	Увеличение должностного оклада, базовой суммы	Учитель; воспитатель (включая старшего); социальный педагог; педагог-психолог; педагог-библиотекарь	25%
3. Обучение по индивидуальным учебным планам по образовательным программам	Увеличение базовой суммы	Учитель	20%

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

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

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

4.6. 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.

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

4.8. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенса-



ционного характера руководителю МБОУ «Бикбардинская ООШ» устанавливается правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

4.9. Компенсационная выплата за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам» состоит: «Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета», «Ежемесячная выплата за классное руководство за счет регионального бюджета»

4.9.1. Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета в размере 5 000 рублей выплачивается педагогическим работникам за каждый класс-комплект; за работу в двух и более классах размер выплаты составит 10 000 рублей. Выплата за классное руководство осуществляется педагогическим работникам МБОУ «Бикбардинская ООШ» за фактическое отработанное время.

Размер ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств регионального бюджета составляет 1 700 рублей в месяц в зависимости от численности обучающихся в классе.

4.9.2. Установить дифференцированный размер выплаты 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;
- работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся;
- организацию родительского просвещения.

4.9.3 Качественный результат Услуги должен соответствовать следующим требованиям:

значение показателя полноты сведений о темах уроков составляет 100%;

значение показателя своевременности сведений об оценках и посещаемости уроков составляет не менее 98%;

значение показателя полноты и своевременности информирования о домашних заданиях составляет не менее 80%.

## **5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 5.1.1. премиальные выплаты по итогам работы;
- 5.1.2. выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- 5.1.3. выплаты за стаж непрерывной работы;
- 5.1.4. иные выплаты стимулирующего характера.

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

Выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ «Бикбардинская ООШ» устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников МБОУ «Бикбардинская ООШ» и максимальными размерами не ограничиваются.

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

Перечень примерных показателей для установления стимулирующих выплат, указанных в пунктах 5.1.1, 5.1.2 настоящего Положения, приведен в приложении 3 к настоящему Положению.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием коллегиального органа управления МБОУ «Бикбардинская ООШ».

5.3. Экономия фонда оплаты труда работников МБОУ «Бикбардинская ООШ» направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

## **6. Оплата труда основного персонала учреждения**

6.1. Основной персонал МБОУ «Бикбардинская ООШ» – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом МБОУ «Бикбардинская ООШ» целей деятельности МБОУ «Бикбардинская ООШ», и включает:

6.1.1. педагогических работников – работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам МБОУ «Бикбардинская ООШ» осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей МБОУ «Бикбардинская ООШ», утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013г. № 678;

6.1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом МБОУ «Бикбардинская ООШ» целей в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

6.2. Заработная плата педагогическим работникам учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждой группе (классах), в котором ведется преподавание. Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий учебный процесс, преподает несколько предметов в разных группах (классах), то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и группе (классу) отдельно.

6.3. Заработная плата педагогических работников рассчитывается по формуле:

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

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.2. настоящего Положения;

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

При условии ведения образовательной работы в группе (классе), скомплектованной из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому минимальная базовая сумма повышается на 20%.

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

В случае если Учреждение реализует образовательные программы, 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.

6.4. Коэффициент стажа педагогической работы (кроме педагогических работников дошкольного образования) устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы					
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	от 20 до 23 лет	свыше 23 лет
Размеры коэффициентов	20	10	15	20	25	30

6.5. Коэффициент квалификации педагогических работников (кроме дошкольного образования), непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,20

## 7. Оплата труда руководителей учреждений и заместителей

7.1. Оплата труда руководителя МБОУ «Бикбардинская ООШ» и заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Зарботная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

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

ЗПрук - зарботная плата руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней зарботной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада. Установление нового должностного оклада руководителя в текущем году, производится только при индексации зарботной платы педагогическим работникам.

Кратное соотношение должностного оклада руководителя учреждения к средней зарботной плате основного персонала учреждения определяется согласно Приложению 4 к настоящему Положению.

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

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

Кк - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

Кстим - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

7.3. Зарботная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

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

ЗПзам - зарботная плата заместителя руководителя;

Оклад - должностной оклад заместителя руководителя, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 10-30% 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 разделе 5 настоящего Положения, заместителям руководителя учреждения рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителем МБОУ «Бикбардинская ООШ».

Предельный уровень средней зарботной платы заместителей руково-

дителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем учреждения самостоятельно в размере не более 80-90 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения; других заместителей руководителя - не более 60-70 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения.

7.4. Руководителю, заместителям руководителя МБОУ «Бикбардинская ООШ», расположенного в сельском населенном пункте, устанавливается повышенный размер базового должностного оклада в размере:

Основание для повышения должностных окладов	% повышения должностного оклада
Образовательные учреждения, структурные подразделения образовательных учреждений, расположенные в сельских населенных пунктах (в соответствии с законами об административно-территориальном делении)	25%

7.5. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников МБОУ «Бикбардинская ООШ» 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 процентов 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.

7.6. Заместителям руководителя МБОУ «Бикбардинская ООШ» с учетом условий их труда руководителем МБОУ «Бикбардинская ООШ» устанавливаются выплаты компенсационного, стимулирующего характера, предусмотренные разделами.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного, стимулирующего характера заместителем руководителя МБОУ «Бикбардинская ООШ» устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами МБОУ «Бикбардинская ООШ» в соответствии с действующим законодательством.

7.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей МБОУ «Бикбардинская ООШ», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МБОУ «Бикбардинская ООШ» (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется учредителем в размере, не

превышающем размера от 1 до 4.

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

7.8. Предельный объем преподавательской работы, который может выполняться в МБОУ «Бикбардинская ООШ» руководителем образовательного учреждения, определяется учредителем.

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

7.10. Руководитель, заместитель руководителя образовательного учреждения представляют информацию, указанную в пункте 7.9 настоящего Положения, в срок не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети «Интернет» на официальном сайте учредителя.

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

7.12. Информация, предусмотренная пунктом 7.9 настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети «Интернет» не позднее 15 мая года, следующего за отчетным.

## **8. Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и административно-хозяйственного персонала**

8.1. Заработная плата работников МБОУ «Бикбардинская ООШ» из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

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

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

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения;

Кстаж- выплата за стаж педагогической работы (кроме педагогических работников дошкольного образования).

Ккв- выплата за квалификацию педагогических работников (кроме дошкольного образования).

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

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законо-

дательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

8.2. Коэффициент стажа педагогической работы (кроме педагогических работников дошкольного образования) устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы					
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	от 20 до 23 лет	свыше 23 лет
Размеры коэффициентов	20	10	15	20	25	30

8.3. Коэффициент квалификации педагогических работников (кроме дошкольного образования), непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

8.4. Заработная плата работников МБОУ «Бикбардинская ООШ» из числа административно-хозяйственного персонала рассчитывается по формуле:

$$ЗПахп = \text{Оклад} + Kк + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПахп - заработная плата работника учреждения из числа административно-хозяйственного персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения;

Kк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

## 9. Оплата труда работников в дошкольных образовательных учреждениях

9.1. Заработная плата педагогических работников рассчитывается по формуле:

1 вариант

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

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.2. настоящего Положения;

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

Kк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения;

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

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

9.3. Заработная плата работников учреждения из числа административно-хозяйственного персонала рассчитывается по формуле:

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

ЗПахп - заработная плата работника учреждения из числа административно-хозяйственного персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

## 10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. В пределах экономии фонда оплаты труда МБОУ «Бикбардинская ООШ» руководителю, заместителям руководителя и работникам учреждений может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

- тяжелого материального положения;
- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- иных уважительных причин;
- за многолетний и добросовестный труд (15,20,25,30,35,40,45,50);
- за юбилейную дату (50,55,60,65);
- награждение отраслевыми наградами, благодарственными письмами.

10.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю МБОУ «Бикбардинская ООШ» и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 10.1 настоящего Положения.

10.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи за-



местителю руководителя, работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 10.1 настоящего Положения.

Приложение 1  
к Положению  
о системе оплаты труда  
работников  
МБОУ «Бикбардинская  
ООШ»

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

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

- I. Должности, относимые к педагогическим работникам:
  - 1.1. Воспитатель;
  - 1.2. Учитель;
  - 1.3. Педагог-психолог;
  - 1.4. Социальный педагог;
  - 1.5. Педагог-библиотекарь.
- II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу:
  - 2.1. Руководитель (директор);
  - 2.2. Заместитель руководителя (директора).
- III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу:
  - 3.1. Делопроизводитель;
  - 3.2. Старший воспитатель;
  - 3.3. Младший воспитатель;
  - 3.4. Воспитатель;
  - 3.5. Старший вожатый.
- IV. Должности, относимые к административно-хозяйственному персоналу:
  - 4.1. Заведующий хозяйством;
  - 4.2. Уборщик служебных помещений;
  - 4.3. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;
  - 4.4. Дворник;
  - 4.5. Повар;
  - 4.6. Водитель;
  - 4.15. Вахтер.
- V. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы:
  - 5.1. Специалист по закупкам.

Приложение 2  
к Положению  
о системе оплаты труда  
работников  
МБОУ «Бикбардинская  
ООШ»

**СХЕМА**  
**тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников**  
**муниципальных бюджетных учреждений**

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	15 279,00

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
1.	1-й квалификационный уровень	учитель	8 400,00
2.	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством	15 279,00

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

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

1.	2-й квалификационный уровень	директор	21 826,40
----	------------------------------	----------	-----------

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемые размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	13 890,00

5. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	старший вожатый	10 186,00
2.	2-й квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; социальный педагог	9 705,00 10 186,00
3.	3-й квалификационный уровень	воспитатель;  педагог-психолог	9 466,60 10 186 10 250,90 11 155,00
4.	4-й квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель	10 250,90 8 400,00

6. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
1.	специалист по закупкам	15 279,00

7. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников административно-хозяйственного персонала»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	уборщик служебных помещений;	13 890,00
		дворник;	15 279,00
		повар;	12 523,77
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;	15 279,00
		водитель;	15 279,00
		вахтер	15 279,00

Приложение 3  
к Положению  
о системе оплаты труда  
работников  
МБОУ «Бикбардинская  
ООШ»

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

### **примерных показателей для установления стимулирующих выплат**

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала учреждения:
  - 1.1. за интенсивность и высокие результаты работы;
  - 1.2. за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
  - 1.3. реализация дополнительных проектов;
  - 1.4. учреждение (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
  - 1.5. динамика индивидуальных образовательных результатов;
  - 1.6. участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей;
  - 1.7. реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
  - 1.8. участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
  - 1.9. участие в коллективных педагогических проектах;
  - 1.10. участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
  - 1.11. учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
  - 1.12. работа с детьми из социально неблагополучных семей;
  - 1.13. создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);
  - 1.14. участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
  - 1.15. по итогам работы;
  - 1.16. иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.
  
2. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя:
  - 2.1. за интенсивность и высокие результаты работы;
  - 2.2. за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
  - 2.3. реализация дополнительных проектов;
  - 2.4. учреждение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
  - 2.5. динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий);

- 2.6. реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;
- 2.7. результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
- 2.8. реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;
- 2.9. реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;
- 2.10. учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- 2.11. работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- 2.12. своевременное и качественное представление отчетности;
- 2.13. своевременность уплаченных средств по родительской плате;
- 2.14. участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- 2.15. по итогам работы;
- 2.16. иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

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

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

4. Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа административно-хозяйственного персонала:

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

Приложение 4  
к Положению  
о системе оплаты труда  
работников  
МБОУ «Бикбардинская  
ООШ»

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

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

**Кратное соотношение должностного оклада руководителя дошкольной образовательной организации к среднему размеру заработной платы работников основного персонала**

Категория учреждения Дошкольные образовательные Учреждения количество групп:	Кратное соотношение размера средней заработной платы
1 - 2 группы	1,0 - 1,1
3 - 4 группы	1,1 - 1,2
5 - 6 групп	1,2 - 1,3
7 - 8 групп	1,3 - 1,4
9 групп и более	1,5 - 1,6



Приложение 5  
к Положению  
о системе оплаты труда  
работников  
МБОУ «Бикбардинская ООШ»

Критерии и показатели оценки качества работы педагогических работников

Критерии	Показатель эффективности деятельности	Балловая оценка	Периодичность	Методика расчета значимых показателей
1. Кадровое обеспечение образовательного процесса (развитие кадрового потенциала)	1.1. Аттестация педагогов на I квалификационную категорию	20	разовая	Ответственный за предоставление информации:  Источник: приказы о присвоении квалификационной категории
	1.2. Аттестация педагогов на высшую квалификационную категорию	30		
	1.3. Участие в конференциях	1		
	<b>1.3. Достижения педагогических кадров:</b>		по факту	Источник: приказы, протоколы о награждении, сертификаты
	1.4. Участники конференций (выступление), конкурсов, олимпиад - на муниципальном уровне; - на межмуниципальном уровне; - на региональном уровне и выше	5 10 15		
1.5. Призёры олимпиад, конкурсов - на муниципальном уровне;	1 место – 20 2 место – 15 3 место – 10			

	- на межмуниципальном уровне;	1 место – 25 2 место – 20 3 место – 15		
	- на региональном уровне и выше.	1 место – 30 2 место – 25 3 место – 20		
2. Результаты государственной (итоговой) аттестации, качества обучения	1.6. Показ открытых уроков, занятий: - на муниципальном уровне - на школьном уровне	10 3		
	2.1 Итоги ГИА	За одного ученика За «4» - 3 За «5» - 5		
	2.2. Итоги ВПР	1 - за одного ученика (4,5) (только 4 класс)	ежемесячно	
3. Выполнение требований ФГОС для детей с ОВЗ	2.3. Качество обучения	10 – 20% - 5 21 – 40% - 10 41 – 60% - 15 61 – 80% - 20 81 – 100% - 25	по итогам четверти	
	3.1. Подготовка документов на ПМПк	5	по факту	Ответственный:
4. Имидж школы	4.1. Участие в мероприятиях школы (дополнительные). Проведение	2	по факту	Ответственный: администрация школы

	дополнительных мероприятий. - участие в районных мероприятиях	3		
	4.2. Проведение массового мероприятия в школе.	5		
	4.3. Проведение массовых мероприятий районного уровня.	10		
	4.4. Разработка и реализация программы дополнительного образования.	3		
	4.5. Разработка и реализация программ внеурочной деятельности	8		
5. За выполнение дополнительных обязанностей	5.1. Оформление школы	3	по факту	
	5.2. Оформление школьного музея	5	по факту	
6. Информационная открытость	6.1. Формирование позитивного имиджа ОУ (публикации в СМИ, соц. сети)	4	ежемесячно	При наличии информационного материала
	7.1. Своевременное и качественное заполнение и сдача документов (функционал)	5	по факту	Ответственный:
7. Качество управленческой деятельности	7.2. Работа в качестве экспертов, жюри на муниципальном и выше уровнях	5	по факту	Источник: приказ
	Участие в вебинарах	2	по факту	
8. Методическая работа				
9. Инновационная деятельность учреждения	9.1. Наличие инновационного статуса:	5	по факту	Источник: приказ
	- муниципального уровня	5	по факту	

	- краевого уровня - всероссийского уровня - международного уровня	15 20		
	9.2. Разработка программы развития, инновационных проектов (ОПП, ООП)	10		
	9.3. Проведение мероприятия в селе	5		
	9.4. Подготовка детей к мероприятиям: - в селе - поселении - районе	4 5 6		
10. Другое	10.1. Проверка экзаменационных работ	1	по факту	