Согласовано: Представитель трудового коллектива _____Е.Н.Радостева от «19» августа 2026 г	Утверждено приказом директора МБОУ «Школа – детский сад №12» от 19 августа 2026 года № 165-ОД Директор: _____Н.Д.Новикова

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулирования

работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г.Кудымкара «Специальная (коррекционная) школа – детский сад № 12 для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья»

2026

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г.Кудымкара «Специальная (коррекционная) школа – детский сад № 12 для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья » (далее – МБОУ «Школа – детский сад №12»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», отраслевыми и региональными планами мероприятий («дорожных карт»), изменениями в отраслях социальной сферы, направленными на повышение эффективности образования и науки, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол № 10пр, Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях», Примерным положением по оплате труда работников

муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений в сфере образования, письмом Министерства образования и науки Пермского края от 28.12.2023 года №26-36-вн 2132 «О направлении примерного положения об оплате труда» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников МБОУ «Школа – детский сад №12», реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края и за счет средств местного бюджета.

1.3. Система оплаты труда и стимулирования работников МБОУ «Школа – детский сад №12» устанавливается отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, муниципальными правовыми актами Кудымкарского муниципального округа Пермского края, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников МБОУ «Школа – детский сад №12» устанавливается и изменяется с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.5. Система оплаты труда работников МБОУ «Школа – детский сад №12» формируется на основе следующих принципов:

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных организаций 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 муниципальной организации системы оплаты труда соглашениями, коллективным договором 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 учреждения;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципального учреждения;

предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, муниципальными правовыми актами Кудымкарского муниципального округа Пермского края, содержащими нормы трудового права.

1.6. 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 и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы,

нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

1.7. 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.

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

1.9. Индексация заработной платы работников образовательных организаций осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством (статьи 130, 134 ТК РФ).

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

При увеличении (индексации) должностных окладов, базовой ставки работников муниципальных образовательных организаций их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Формирование фонда оплаты труда работников МБОУ «Школа – детский сад №12»

2.1. Фонд оплаты труда для образовательной организации

рассчитывается исходя из стоимости муниципальной услуги, утверждаемой муниципальными правовыми актами Кудымкарского муниципального округа Пермского края на соответствующий финансовый год, и численности обучающихся в образовательной организации.

2.2. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников образовательной организации, подлежит ежеквартальной корректировке в случае увеличения (уменьшения) объема предоставляемых образовательной организацией муниципальных услуг.

2.3. Фонд оплаты труда работников образовательной организации (далее - ФОТоо) состоит из базовой части (далее - ФОТб) и стимулирующей части (далее - ФОТст) и рассчитывается по формуле:

ФОТоо = ФОТб + ФОТст, где

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации (составляет не менее 70% ФОТ образовательной организации);

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации (составляет не более 30% ФОТ образовательной организации).

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

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

ФОТб = ФОТд + ФОТк, где

ФОТд – фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) образовательной организации;

ФОТк – компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательных организаций распределяется по формуле:

ФОТб = ФОТосн + ФОТауп + ФОТувп + ФОТмоп, где

ФОТосн – базовая часть фонда оплаты труда основного персонала образовательной организации (устанавливается не менее фактического

уровня за предыдущий финансовый год и планируется в размере не менее 60% от ФОТб образовательной организации);

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

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

ФОТмоп – базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

При наличии дошкольных групп указанное соотношение фонда оплаты труда должно быть выдержано после вычитания из общего фонда оплаты труда расходов по структурному подразделению.

Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с данным пунктом определяется самостоятельно образовательной организацией.

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

Доля фонда оплаты труда для руководителей, специалистов, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала (ФОТауп, ФОТувп, ФОТпом) устанавливается на уровне, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

В общеобразовательных организациях для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, планируется в диапазоне от 50 (в общеобразовательных организациях с проживанием обучающихся до 70 процентов (в общеобразовательных организациях без проживания обучающихся).

2.5. Доплаты к должностному окладу, базовой сумме, аудиторной нагрузке:

Основание для повышения должностных окладов/установления надбавок	**Категория**	**Категории работников**	**Повышающий коэффициент**
1	**2**	**3**	**4**

Общеобразовательные организации для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития	Повышение должностного оклада, базовой суммы	Учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, социальный педагог, педагог дополнительного образования старший воспитатель, воспитатель (группы продленного дня), воспитатель (группы компенсирующей направленности), инструктор по физической культуре, методист, музыкальный руководитель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями. заместитель директора по учебно-воспитательной работе	20 %
		заведующий хозяйством	15%

2.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

ФОТст. осн – стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала образовательной организации составляет не более 30% от ФОТ образовательной организации;

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

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

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

3. Оплата труда основного персонала образовательной организации

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

3.1.1. педагогических работников – непосредственно работников, осуществляющих образовательную деятельность (учебный процесс). Отнесение должностей к педагогическим работникам образовательной организации осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.1.2. прочих основных работников – работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом образовательной организации целей.

3.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников образовательной организации.

3.3. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий учебный

процесс, преподает несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

В случае уменьшения (увеличения) количества учащихся в классе в течение учебного года заработная плата подлежит перерасчету. Перерасчет производится со следующего месяца, после изменения численности учащихся в классе.

Заработная плата педагогических работников образовательной организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

ЗПп = ((Сан х У х Чу х Кнед. х Кнк) х (1 + А + Ксп + Кстаж)) + Н + Кк + Кстим,

где

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

Сан = С / (Ч х Кнед. х Сн), где

С - базовая сумма, определяется образовательной организацией самостоятельно, но не ниже размера, установленного по состоянию на конец прошлого года. Базовая сумма включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31.12.2012.

Учителям, работающим в классе, скомплектованном из обучающихся I-IV классов, численность обучающихся учитывается суммарно.

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

Ч - количество часов в неделю;

Кнед. - среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345 = 365 / 12 / 7);

Сн - нормативная наполняемость класса.

В общеобразовательной организации для детей с ограниченными

возможностями здоровья - 12 человек; в специальных классах для детей с тяжелыми и множественными нарушениями в развитии (II вариант АООП для обучающихся с умственной отсталостью) (программа «Особый ребенок») - 5 человек; в смешанных классах, где обучаются дети с ОВЗ и дети по программе «Особый ребенок», расчет ученико-часа производится раздельно с применением нормы наполняемости класса соответственно 12 и 5 человек.

Кнк - коэффициент наполняемости класса, рассчитывается по формуле:

$$Кнк = Сн / У,$$

в классах с наполняемостью свыше 12 человек - Кнк = 1.

В общеобразовательной организации для детей с ограниченными возможностями здоровья в классах с наполняемостью свыше 12 человек - Кнк = 1.

В классах общеобразовательной организации, сформированных из детей с ограниченными возможностями здоровья, при расчете Кнк применяется нормативная наполняемость класса - 12 человек.

В специальных классах для детей с тяжелыми и множественными нарушениями в развитии (II вариант АООП для обучающихся с умственной отсталостью) (программа «Особый ребенок»), а также смешанных классах, сформированных из детей с ограниченными возможностями здоровья и детей с тяжелыми и множественными нарушениями в развитии, Кнк при расчете заработной платы не применяется;

В случае преподавания любого из предметов в начальных классах учителем-предметником, Кнк при расчете заработной платы не применяется;

У - фактическое количество обучающихся по предмету в каждом классе.

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

Кнед. - среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345 = 365 / 12 / 7);

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

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных

Законом Пермского края от 12.03.2014 N 308-ПК "Об образовании в Пермском крае" (далее - Закон «Об образовании в Пермском крае»);

Кк - выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 8 настоящего Положения;

Кстим - выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

3.4. При условии ведения образовательной работы в классе (группе), скомплектованной из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

ЗПпИО = ((Сан х Ч х Усн х Кнед) х (1 + Кстаж + А + Ксп) + Н,

где

ЗппИО - заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, при индивидуальной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), производится в разрезе ступеней обучения (Сан = С / (Ч х Кнед. х Сн);

Ч – количество часов в неделю;

Усн – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса (УСН=6):

Усн = 2,5 - при обучении детей с глубокой умственной отсталостью (программа «Особый ребенок») в общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья;

Кнед – среднее количество недель в месяце (Кнед - 4,345=365/12/7);

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

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

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Н – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, предусмотренные Законом Пермского края от 12.03.2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон «Об образовании в Пермском крае»).

3.5. Заработная плата прочих основных педагогических работников рассчитывается по формуле:

ЗПпр = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется 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 правовым актом учредителя

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

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

3.6. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Таблица 1

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,15	0,20	0,25	0,30

Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается исходя из количества полных лет педагогического стажа.

Порядок определения стажа педагогической работы определен в приложении 2 к настоящему Положению.

3.7. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Таблица 2

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

3.8. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам общеобразовательной организации непосредственно осуществляющим учебный процесс, устанавливается образовательной организацией самостоятельно по каждому предмету. Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

наличие государственных форм контроля;

использование первоисточников при подготовке к уроку;

проверка письменных работ.

Коэффициенты сложности предмета:

Таблица 4

Предмет	Размер коэффициента
Предметы обязательной части учебного плана	
Начальные классы	0,193
Английский язык	0,193
Математика	0,193
Чтение (литературное чтение)	0,193
Информатика	0,193
Природоведение	0,193
Биология	0,193
География	0,193

Мир истории	0,193
Основы социальной жизни, социально-бытовое ориентирование	0,193
История Отечества	0,193
Технология (Профильный труд)	0,193
Учебные предметы по II варианту АООП с УО («Особый ребенок»)	0,193
ИЗО	0,193
Музыка и пение	0,193
Физическая культура	0,193
Предметы учебного плана (часть, формируемая участниками образовательных отношений), внеурочные занятия для обучающихся, в том числе «Разговоры о важном»	0,193
Коррекционно-развивающая область (коррекционные занятия)	0,193

3.8.2. В случае преподавания какого-либо из перечисленных в пункте 3.8. предметов учителем начальных классов на первой ступени обучения рекомендуется применять коэффициент, установленный для учителя начальных классов.

В случае преподавания любого из предметов в начальных классах учителем-предметником, рекомендуется применять коэффициент, установленный для данного предмета.

3.8.3. Заработная плата учителей, начисленная за ставку заработной платы (18 часов преподавательской работы), не может быть меньше минимального размера оплаты труда. В случае, если заработная плата за ставку заработной платы (18 часов преподавательской работы), исчисленная по формуле, изложенной в пункте 3.3 Положения, менее минимального размера оплаты труда, учителям производятся выплаты стимулирующего характера (доплата до МРОТ). При учебной нагрузке менее чем за ставку, заработная плата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки, но не менее чем пропорционально минимальному размеру оплаты труда.

3.8.4. В базовой части ФОТ, утвержденного образовательной

организации, согласно нормативам бюджетного финансирования, педагогическим работникам могут устанавливаться доплаты за:

- проверку тетрадей (письменных работ),

- заведование учебными кабинетами,

- заведование учебными мастерскими,

- заведование учебно-опытными участками.

При этом размер доплат устанавливается образовательной организацией самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда в процентах или коэффициентах и определяются из размера базовой ставки (ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (ПКГ).

3.9. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных учреждений применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

Таблица 5

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в образовательных организациях	0,13	0,1	0,07

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы, установленной пунктом 3.3. настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов

конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

Часы временно отсутствующих работников, как правило, замещаются часами учителей той же специальности с дополнительной оплатой за замещенные часы.

В случае невозможности замены отсутствующего учителя учителем той же специальности, допускается замена его уроков учителем иной специальности, который проводит уроки по своему предмету без дополнительной оплаты. При возвращении замещаемого учителя ему передаются уроки заменявшего его учителя с дополнительной оплатой за выданные часы. При этом у учителя, который заменял отсутствующего педагога, сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

4. Определение размера должностных окладов специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала образовательной организации

4.1. Размеры должностных окладов специалистов и служащих образовательной организации устанавливаются руководителем образовательной организации не ниже минимальных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. Определение размеров должностных окладов педагогических работников.

4.2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня.

Размер должностных окладов

Таблица 6

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.	
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор по труду	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский	Высшее образование

	институт и приравненные к нему учебные заведения	
	20 039	**20 433**

Таблица 7

Размеры должностных окладов, устанавливаемых при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Результаты профессиональной аттестации	Размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	**23 577**
Высшая квалификационная категория	**25 541**

4.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня

Таблица 8

Размер должностных окладов

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.	
концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тренер-преподаватель, социальный педагог	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
	20 626	**20 826**

Таблица 9

Размеры должностных окладов, устанавливаемых

по результатам профессиональной аттестации

Результаты профессиональной аттестации	Размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	**23 577**
Высшая квалификационная категория	**25 541**

4.2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня

Таблица 10

Размер должностных окладов

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.	
Воспитатель (за исключением воспитателей, работающих в дошкольных образовательных организациях), методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель,	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
	21 037	**21 219**

Таблица 11

Размеры должностных окладов, устанавливаемых по результатам

профессиональной аттестации

Результаты профессиональной аттестации	Размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	**23 577**
Высшая квалификационная категория	**25 541**

4.2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня

Таблица 12

Размер должностных окладов

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.	
Учитель, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог и учитель-логопед (для штатных должностей), педагог – библиотекарь, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, старший методист	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
	21 415	**21 612**

Таблица 13

Размеры должностных окладов, устанавливаемых по результатам профессиональной аттестации

Результаты профессиональной аттестации	Размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	**23 577**
Высшая квалификационная категория	**25 541**

4.2.5. В тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников, поименованных в пунктах 4.2.1., 4.2.2., 4.2.3., 4.2.4. Положения, включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 года.

4.3. Оплата труда работников образовательной организации из числа учебно-вспомогательного персонала.

4.3.1. Заработная плата работников образовательной организации из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

ЗПувп = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

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

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательной организации 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;

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

Kk – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

4.3.2. Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного персонала:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Таблица 14

Размер должностных окладов

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.
вожатый, секретарь учебной части, помощник воспитателя	**20 351**

4.3.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

а) первый квалификационный уровень

Таблица 15

Размер должностных окладов

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.
дежурный по режиму*, младший воспитатель	**20 556**

<*> Должность предусматривается в «Специальных учебно-воспитательных учреждениях»

б) второй квалификационный уровень

Таблица 16

Размер должностных окладов

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.
диспетчер образовательного учреждения, библиотекарь, старший дежурный по режиму*	**20 556**

<*> Должность предусматривается в «Специальных учебно-воспитательных учреждениях»

4.4. Оплата труда работников образовательной организации из числа административного и младшего обслуживающего персонала.

4.4.1. Заработная плата работников образовательной организации из числа административного и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

ЗПмоп = Оклад + Kk + Кстим.

ЗПмоп – заработная плата работника образовательной организации из числа административного и младшего обслуживающего персонала;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательной организации 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;

Kk – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты характера. стимулирующего

4.4.2. Определение размера должностного оклада административного персонала.

Таблица 17

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.

Общеотраслевые должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь	**20 351**
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник-программист	**20 556**
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством, старший лаборант	**21 600**
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Инженер, программист, специалист по кадрам, специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией, специалист по охране труда, документовед, специалист по закупкам, менеджер	**26 482**

Требования к квалификации:

Инженер - высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет.

Документовед - без предъявления требований к стажу работы.

Специалист - требования в соответствии с профессиональным стандартом специалиста в сфере закупок, в сфере охраны труда.

4.5. Определение размера должностного оклада младшего обслуживающего персонала

Таблица 18

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Дворник, кастелянша, кладовщик, кочегар, гардеробщица, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, сторож, машинист по стирке и ремонту одежды, подсобный рабочий, слесарь- сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, мойщик посуды, вахтер	**20 351**
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	Второй квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший»	**20 351**
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, техник, лаборант, водитель	**20 351**
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Повар	**20 351**
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	Третий квалификационный уровень	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	**20 351**

Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	Четвертый квалификационный уровень	Профессии рабочих, выполняющих важные и ответственные работы (шеф – повар, водители, перевозящие учащихся до места учебы и обратно)	**20 556**

5. Оплата труда педагогических работников образовательной организации, реализующих образовательную программу дошкольного образования

Штатное расписание образовательной организации утверждается его руководителем по согласованию с Учредителем образовательной организации в пределах базовой части фонда оплаты труда образовательной организации и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) образовательной организации, исчисленного в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

5.1. Заработная плата педагогических работников состоит из:

5.1.1. заработной платы педагогических работников, непосредственно реализующих образовательную программу дошкольного образования (далее - основной персонал), воспитателей;

5.1.2. заработной платы прочих специалистов.

5.2. Заработная плата педагогических работников образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, рассчитывается за фактически отработанное время исходя из нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки (нормы часов педагогической работы за ставку), величина которых определяется законодательством Российской Федерации. Заработная плата педагогических работников, начисленная за ставку заработной платы, не может быть меньше минимального размера оплаты труда. При учебной нагрузке менее чем за ставку, заработная плата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

5.3. Заработная плата педагогических работников, непосредственно реализующих образовательную программу дошкольного образования, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости воспитанника, стоимости воспитаннико-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также мнения представительного органа работников.

5.4. Заработная плата педагогического работника, непосредственно реализующего образовательную программу дошкольного образования (далее - ЗППп), состоит из:

ЗППп = БЧЗПп + СЧЗПп, где

БЧЗПп - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации (составляет не менее 70% ФОТ образовательной организации);

СЧЗПп - стимулирующая часть, устанавливается по выплатам, определенным в разделе 9 настоящего Положения (составляет не более 30% ФОТ образовательной организации).

Базовая часть заработной платы педагогических работников, непосредственно реализующих образовательную программу дошкольного образования (далее - БЧЗПп), рассчитывается по формуле:

БЧЗПп = (Бо х (1 + Кстаж + Ккк + Кут)),

где

Бо - базовый оклад (тарифная ставка), рассчитывается по формуле:

Бо = (Б / Чн х Чф х Кнг), где

Б - базовая сумма, определяется организацией самостоятельно исходя из размера фонда оплаты труда, но не ниже размера, установленного по состоянию на конец прошлого года. Базовый оклад включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31.12.2012.

Чн - нормативная наполняемость группы в соответствии с «Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» или в соответствии с проектной мощностью здания (для введенных в эксплуатацию с 2020 года);

Чф - фактическая наполняемость группы;

Кнг - коэффициент наполняемости группы, рассчитывается по формуле:

Кнг=(Чн/Чф);

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж работы;

Ккк - коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагога;

Кут - коэффициент, учитывающий условия труда.

Примечание: Кнг применяется в случае, если фактическая наполняемость группы ниже нормативной (плановой). Если численность воспитанников в группе превышает предельную (плановую), Кнг=1.

5.5. Базовая часть заработной платы подменных воспитателей, реализующих образовательную программу дошкольного образования в различных возрастных группах (группы от 1 до 3 лет, группы от 3 до 7 лет), рассчитывается по следующей формуле:

БЧЗПп = (Бо х (1 + Кстаж + Ккк + Кут)), где

Бо - базовый оклад (тарифная ставка), рассчитывается по формуле:

Бо = (Б / Чн х Чф х Кнг), где

Б - базовая сумма определяется организацией самостоятельно, исходя из размера фонда оплаты труда, но не ниже размера, установленного по состоянию на конец прошлого года. Базовый оклад включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31.12.2012;

Чн - суммарная нормативная наполняемость групп, в которых осуществляет образовательную деятельность подменный воспитатель, в соответствии с «Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» или в соответствии с проектной мощностью здания (для введенных в эксплуатацию с 2020 года);

Чф - суммарная фактическая наполняемость групп, в которых осуществляет образовательную деятельность подменный воспитатель;

Кнг - коэффициент наполняемости групп, в которых осуществляет образовательную деятельность подменный воспитатель;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж работы;

Кут - коэффициент, учитывающий условия труда;

Ккк - коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагога;

5.6. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Таблица 19

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,15	0,20	0,25	0,30

5.7. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, устанавливается в следующих размерах:

Таблица 20

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,25
Высшая квалификационная категория	0,35

5.8. Значение коэффициента, учитывающего условия труда, определяется по следующей формуле:

Кут = SUM Ki.

Таблица 21

Виды труда, за которые производится повышение базовых должностных окладов (ставок заработной платы)	Значение Ki
Работа педагогических работников, работающих в группах компенсирующей направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья (конкретный перечень работников, которым могут быть доплаты к должностному окладу на 15-20%, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом, коллегиальным органом управления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья)	0,2
Работа в ночное время с 22 часов до 6 часов в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации	0,2 - за каждый час работы

5.9. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей педагогических работников образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, устанавливаются доплаты, перечень и размеры которых утверждаются локальными актами образовательной организации.

5.10. Заработная плата прочих специалистов включает в себя должностной оклад, включая доплаты и надбавки к должностному окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.11. Заработная плата прочих специалистов образовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования, состоит:

$$ЗП = БЧс + СЧ, \text{ где}$$

СЧ - стимулирующая часть,

БЧс - базовая часть заработной платы специалистов, определяется по формуле:

$$БЧс = ДО + Н + Кв, \text{ где}$$

ДО - должностной оклад (тарифная ставка);

Н - надбавки, установленные федеральным законодательством, законодательством Правительства Пермского края и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления;

Кв - компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации).

5.12. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, условия получения выплат стимулирующего, компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.13. Определение размера должностных окладов специалистов образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования.

5.13.1. Размеры должностных окладов специалистов устанавливаются руководителем образовательной организации исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.14. Определение размера должностного оклада педагогических работников.

Размеры должностных окладов педагогических работников образовательной организации, реализующей образовательную программу

дошкольного образования, устанавливаются в соответствии с пунктом 4.2. настоящего Положения.

5.15. Должностные оклады специалистов, работников учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, устанавливаются в размерах, установленных пунктами 4.3. и 4.4. настоящего Положения.

6. Определение размера оплаты труда руководителя образовательной организации, заместителя руководителя, руководителей структурных подразделений

6.1. Оплата труда руководителя образовательной организации, его заместителей, руководителей структурных подразделений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Определение должностного оклада руководителя образовательной организации.

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в соответствии с Порядком установления должностного оклада руководителю муниципальной образовательной организации Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

6.3. Определение должностных окладов заместителей руководителя образовательной организации.

6.3.1. Должностной оклад заместителей руководителя образовательной организации устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу руководителя образовательной организации.

6.3.2. Рекомендуемый размер должностного оклада заместителей руководителя образовательной организации устанавливается руководителем образовательной организации на 10-40% ниже должностного оклада руководителя.

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.

6.4. Руководителю образовательной организации с учетом условий их труда администрацией Кудымкарского муниципального округа Пермского

края устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера руководителю образовательной организации, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным правовым актом администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений образовательной организации с учетом условий их труда руководителями устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений образовательной организации, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.

6.6. Руководителю образовательной организации с учетом условий их труда администрацией Кудымкарского муниципального округа Пермского края могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

6.7. Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации назначаются на основании анализа качества и эффективности работы административно-управленческого персонала.

Качество и эффективность работы определяется на основании критериев эффективности работы руководителя образовательной организации в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

6.8. В качестве одного из показателей оценки результативности работы руководителя образовательной организации устанавливается рост средней заработной платы работников образовательной организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

6.9. Решение об установлении размера стимулирующих выплат руководителю образовательной организации принимается комиссией по стимулированию, создаваемой Управлением образования, и утверждается нормативным актом. В состав комиссии по стимулированию входит представитель территориальной организации профсоюза.

6.10. Заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений образовательной организации с учетом условий их труда руководителем образовательной организации могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений образовательной организации устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

6.11. Выполнение преподавательской работы руководящими и другими работниками образовательной организации без занятия штатной должности в той же образовательной организации оплачивается дополнительно в порядке, установленном настоящим Положением для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс. Выполнение преподавательской работы руководителем образовательной организации допускается в основное рабочее время с согласия Управления образования. Объем учебной нагрузки руководителю образовательной организации устанавливается по согласованию с Управлением образования, но не менее 6 часов в неделю.

7. Выплаты компенсационного характера

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

7.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

7.1.3. выплаты за совмещение профессий (должностей);

7.1.4. выплаты за расширение зон обслуживания;

7.1.5. за увеличение объема работ;

7.1.6. за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

7.1.7. выплаты за работу в ночное время -20%;

7.1.8. оплата сверхурочной работы;

7.1.9. оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7.1.10. иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации и др.);

7.1.11. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

7.1.12. ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета;

7.1.13. ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета;

7.1.14. за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями и иными структурными подразделениями;

7.1.15. за руководство профессиональными объединениями (методическими объединениями, проблемными группами, творческими группами и иными формами методических сообществ), в т.ч.:

- педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист»;

- педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-методист»;

7.1.16. ежемесячная выплата за наличие детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей;

7.1.17. ежемесячная выплата за работу в учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, с девиантным поведением;

7.1.18. ежемесячная выплата за реализацию региональных программ дополнительного образования детей, направленных на работу с талантливыми и одаренными детьми и развитие одаренности;

7.1.19. проверка письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;

7.1.20. выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками.

7.1.21. выплаты компенсационного характера для руководителя образовательной организации:

при наличии филиалов: - 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%,

при наличии отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательная деятельность, – 10% - для руководителей образовательных организаций, не имеющих филиалов.

7.1.22. иные дополнительные компенсационные выплаты.

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости (ученико) воспитаннико-часа педагогическим работникам, непосредственно участвующим в образовательном процессе.

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

7.4. 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.

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

7.6. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителю образовательной организации устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.7. Особенности установления компенсационной выплаты (вознаграждение за выполнение функций классного руководителя) педагогическим работникам:

7.7.1. установить дифференцированный размер в зависимости от выполняемых функций, учитывающий:

- ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория);

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

- работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся;

- организацию родительского просвещения.

7.7.2. Нормативная наполняемость полного класса-комплекта в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - 12 человек.

Минимальная ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета устанавливается в следующих размерах:

Таблица 26

Общеобразовательные учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья	
Численность обучающихся в классе (классе-комплекте) (чел.)	Размер вознаграждения (руб.)
12	1700
11	1617
10	1533
9	1450
8	1367
7	1283
6	1200
5	1117
4	1033

3	950
2	867
1	783

Минимальная ежемесячная выплата функций классного руководителя педагогическим работникам, работающим в классах для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с предельной наполняемостью классов 5 человек за счет средств регионального бюджета устанавливаются в соответствии с таблицей по численности обучающихся в классе:

Таблица 27

Численность обучающихся в классе (чел.)	Размер вознаграждения в месяц (руб.)
5	1700
4	1500
3	1300
2	1100
1	900

Список педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя, утверждается правовым актом общеобразовательной организации ежегодно до 1 сентября текущего года.

7.7.3. Ежемесячная денежная выплата за классное руководство педагогическим работникам за счет федерального бюджета предоставляется образовательным организациям из расчета 10 тысяч рублей в месяц в населенных пунктах с численностью менее 100 тысяч человек с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на страховые взносы, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) (далее - страховые взносы в

государственные внебюджетные фонды) и районных коэффициентов, включая выплату части отпускных, начисленной с суммы выплаченного вознаграждения, учтенного в расчете средней заработной платы.

- 10 тысяч рублей - размер ежемесячной денежной выплаты за классное руководство педагогическим работникам при условии осуществления классного руководства в одном классе;

- 20 тысяч рублей - размер ежемесячной денежной выплаты за классное руководство педагогическим работникам при условии осуществления классного руководства в двух и более классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 10 тысяч рублей за каждый из двух классов;

- ежемесячная денежная выплата в размере 10 тысяч рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Данная выплата производится в соответствии с Порядком предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов бюджетам муниципальных образований Пермского края на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, за счет средств федерального бюджета, утвержденным постановлением Правительства Пермского края от 29 июля 2020 г. № 563-п.

8. Выплаты стимулирующего характера

8.1. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

8.1.1. выплата за стаж непрерывной работы, **выслугу лет** согласно нижеприведенной таблице:

Таблица 28

№ 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

8.1.2. выплаты за наличие образования:

Таблица 29

№ п/п	уровень образования	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	высшее	15

8.1.3. Выплаты по пунктам 8.1.1. и 8.1.2. устанавливаются приказом руководителя на основании решения комиссии по стимулированию работников ОО. Данные выплаты могут иметь фиксированный характер.

8.2. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

8.2.1. премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности образовательной организации и личный вклад работника;

8.2.2. выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

8.2.3. иные выплаты стимулирующего характера.

8.2.4. Педагогическим работникам образовательной организации, привлекаемым к руководству практикой, производятся выплаты по основному месту работы за фактическое количество выполненных учебных часов. Размер выплаты определяется следующим образом:

$$С = Бс / (Ч \times Кнед. \times Нгр.), \text{ где}$$

С - расчетная стоимость, человек/час (руб.);

Бс - рекомендуемая базовая сумма, определяется образовательной организаций самостоятельно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации;

Ч - количество часов в неделю;

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

Нгр. - наполняемость группы.

8.2.5. Педагогическим работникам образовательной организации устанавливаются стимулирующие надбавки к должностным окладам:

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

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

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

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективными договорами и локальными нормативными актами образовательной организации.

В компетенцию МБОУ «Школа – детский сад №12» входит самостоятельное решение вопроса о включении показателей результативности труда, изменении или уточнении перечня критериев оценки, диапазона баллов.

8.4. Иные выплаты стимулирующего характера:

Материальное вознаграждение в случае награждения работника Благодарностью, Благодарственным письмом, Почетной грамотой (за

достижение результатов в работе, к профессиональным праздникам, за участие в конкурсах, к юбилейным датам со дня рождения и в других случаях). Размер материального вознаграждения определяется решением Комиссии по материальному стимулированию, закрепляется приказом руководителя общеобразовательной организации по согласованию с коллегиальным органом МБОУ «Школа – детский сад №12».

8.5.**Перечень показателей для оценивания результативности профессиональной деятельности работников Учреждения и установления стимулирующих выплат**:

1. Выполнение муниципального задания в полном объеме.

2. Активное участие в разработках и реализации инновационных творческих проектов.

3. Разработка, реализация, непосредственное участие в реализации мероприятий целевых программ, проектов различного уровня.

4. Достижение основных результатов работы за квартал, за год.

5. Наставническая работа, стажировка молодых специалистов.

6. Организация и контроль периодического ежегодного медицинского осмотра работников.

7. Высокие результаты работы по подготовке ОУ к проверкам пожнадзора, санэпиднадзора, гособрнадзора и других ведомств.

8. Исполнение показателей муниципального задания, в том числе по летней оздоровительной работе.

9. Поощрение педагогических и других работников за большую общественную работу(по представлению представителя трудового коллектива).

10. Участие в мероприятиях по подготовке ОУ к аттестации работников.

11. Оформление и сохранность кабинета.

12. Ликвидация чрезвычайных ситуаций (очистка эвакуационных путей, входов, выходов, крыш во время снегопада).

13. Организация работы электронному документообороту с пенсионным фондом, фондом социального страхования, с налоговой инспекцией.

14. Организация работы с АИС, ЕГИССО, КОНТИНГЕНТ, ТРАЕКТОРИЯ, ЭПОС и другие.

15. Заполнение электронных баз данных по обучающимся (ФИС ФРДО, социально-психологическое тестирование и другие).

16.Организация экспертизы аккредитационных материалов, УМК образовательной программы и подготовку материальной базы к аккредитации и другим проверкам МО и Н ПК.

17. Организация и реализация инновационного направления в образовательной программе ОУ.

18 Сопровождение мероприятий техническими средствами: музыкальной свето, видео и др. аппаратуры.

19.Оформление протоколов совещаний и консилиумов.

20. Оформление ОУ и его территории к праздникам, организация и проведение праздников, оформление учебного предметного кабинета с привлечением спонсоров.

21.Достижение высокого качества годовых отчетов (в сравнении с поставленными показателями).

22. Индивидуальное сопровождение и профилактика правонарушений учащихся СОП и ГР.

23. Техническое обслуживание АРМов (компьютер +принтер +проектор).

24. Организация работы по охране труда.

25. Работа с ведомственным архивом.

26. Разъездной характер работы.

27. Осуществление деятельности по двум и более адресам.

28. 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% отметок о пропусках 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% отметок о пропусках внеурочных занятий выставлены своевременно (%)	Количество ЭД, где информация об образовательном процессе предоставлена качественно (ед.)	Доля ЭД, где информация об образовательном процессе предоставлена качественно (%)

29.За интенсивность и высокие результаты работы;

30. Качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

31.Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей;

32.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;

33.Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;

34.Участие в коллективных педагогических проектах;

35.Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;

36.Организация и проведение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

37.Работа с детьми из социально неблагополучных семей;

38.Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);

39.Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

40. Доплата, учитывающая работу по руководству методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений по приказу с указанием сроков и кратности выплаты.

41.За организацию кружков для воспитанников дошкольных групп (оплата труда - 1000р за одно занятие кружка).

42.За интенсивную работу в образовательной организации. Размер выплаты определяется как разница между определенной комиссией учреждения по материальному стимулированию суммой и должностным окладом работника на 1 ставку. При работе на условиях внутреннего совмещения указанная выплата устанавливается работнику один раз - по основной должности. При занятости менее чем на ставку выплата назначается пропорционально занимаемой ставке. Выплата устанавливается в абсолютном размере пропорционально отработанному времени.

43.За сложность и напряженность.

44. За ведение табеля учета рабочего времени от 1 000 руб.

45.За выполнение несвойственных функций, выполнение дополнительных функций.

46.За работу с детьми раннего возраста от 3 500 руб.

Комиссия по материальному стимулированию оставляет за собой право рассматривать вышеперечисленные критерии в бальной системе либо своим решением определять размер материального стимулирования (в процентном выражении или фиксированной сумме).

В компетенцию образовательной организации входит самостоятельное решение вопроса о включении других показателей результативности труда, изменении или уточнении перечня критериев оценки, диапазона баллов. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

8.6. Экономия фонда оплаты труда работников образовательной организации также может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат.

8.7. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются комиссией по стимулированию, в состав которой входит представитель выборного профсоюзного органа образовательной организации.

8.8. Размер стимулирующих выплат работникам образовательной организации, период действия выплат и список работников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя образовательной организации, издаваемого на основании решения комиссии по стимулированию.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В пределах экономии фонда оплаты труда образовательной организации руководителю, заместителям руководителя и работникам образовательной организации производятся выплаты в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух МРОТ в следующих случаях:

в случае стихийного бедствия,

тяжелого материального положения;

смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга (супруги)) – с документами, подтверждающими родство;

при рождении ребенка;

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

по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника образовательной организации.

9.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, работнику образовательной организации и её конкретном размере принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления заместителя руководителя, работника образовательной организации и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 9.1. настоящего Положения.

9.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю образовательной организации и её конкретном размере принимает администрация Кудымкарского муниципального округа Пермского края на основании письменного заявления руководителя

образовательной организации и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 9.1. настоящего Положения.

10. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя образовательной организации, его заместителей в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет»

10.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя образовательной организации размещается на официальном сайте Кудымкарского муниципального округа Пермского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»).

10.2. Руководитель, заместитель руководителя образовательной организации представляют информацию, указанную в пункте 10.1. настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, Управлению образования для размещения в сети «Интернет».

10.3. Указанная информация по решению администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края размещается в сети «Интернет» на официальном сайте образовательной организации.

10.4. Информация, предусмотренная пунктом 10.1. настоящего Положения, размещается администрацией Кудымкарского муниципального округа Пермского края на официальном сайте Кудымкарского муниципального округа Пермского края в сети «Интернет» не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

Приложение 1

к Положению об оплате труда

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

I. Должности, относимые к основным работникам

Воспитатель (включая старшего)
Главный специалист
Инструктор по физической культуре
Инструктор по труду
Инструктор-методист (включая старшего)
Методист (включая старшего)
Музыкальный руководитель
Педагог дополнительного образования

Педагог-психолог
Педагог-библиотекарь
Педагог организатор основ безопасности и защиты Родины
Руководитель физического воспитания
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
Социальный педагог
Старший вожатый
Старший методист
Тренер-преподаватель (включая старшего)
Тьютор
Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед

II. Должности, относимые к административно-управленческому Персоналу

Должности руководителей

Директор
Заведующий

Должности заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений и их заместителей

Заместитель директора
Заместитель заведующего
Заведующий структурным подразделением
Начальник структурного подразделения
Заместитель заведующего структурным подразделением
Заместитель начальника структурного подразделения

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Вожатый
Диспетчер образовательного учреждения (включая старшего)
Дежурный по режиму (включая старшего)
Младший воспитатель
Помощник воспитателя
Секретарь учебной части
Делопроизводитель
Документовед
Инспектор по кадрам
Инженер
Лаборант
Машинистка
Программист
Секретарь-машинистка

Специалист по кадрам
Специалист по охране труда
Специалист по закупкам
Специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией
Техник-программист

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

Приложение 2
к Положению об оплате труда

ПОРЯДОК

ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные организации, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях, указанных в Перечне учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования.

ПЕРЕЧЕНЬ

УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	I
Образовательные учреждения (организации), кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподавателиорганизаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты, в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги- психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренерыпреподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие),

	заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебновоспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебнолетной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УКП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
II	II
Образовательные учреждения (организации) высшего профессионального образования	Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
III	III
Высшие и средние военные образовательные учреждения (организации)	Работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
IV	IV

Образовательные учреждения (организации) дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
V	V
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями. 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством). 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров.
VI	VI
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
VII	VII

Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VIII	VIII
Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

3.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

3.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3.3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.4. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 3.1. Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

3.5. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

3.6. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3.7. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-

методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

3.8. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

3.9. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

3.10. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

3.11. Работникам организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края

ПОРЯДОК

установления должностного оклада руководителю муниципальной образовательной организации Кудымкарского муниципального округа Пермского края

1. Настоящий Порядок регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда руководителей муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края (далее - МОО).

2. Заработная плата руководителя МОО состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, определяемых Учредителем.

3. Должностной оклад руководителя МОО устанавливается на календарный год в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю, но не выше индексации, предусмотренной законом о бюджете Пермского края на соответствующий финансовый год.

4. Коэффициент кратности устанавливается конкретно к каждой образовательной организации с учетом типа организации и диапазона кратности. Диапазон кратности представлен в таблицах (приложение 1 к настоящему Порядку).

5. Средняя заработная плата работников образовательной организации для установления должностного оклада руководителю определяется путем деления фонда начисленной заработной платы работников в предшествующем календарном году на среднюю численность работников списочного состава (без внешних совместителей) календарного года,

предшествующего году установления должностного оклада руководителю образовательной организации.

Расчет средней заработной платы осуществляется по следующей формуле:

СрЗП=Ф/СЧ/12, где

СрЗП – средняя заработная плата работников образовательной организации;

Ф – Фонд начисленной заработной платы работников (без внешних совместителей) за отчетный период в предшествующем календарном году, отраженный в форме статистической отчетности «ЗП-образование»;

СЧ – Средняя численность работников, учитывается в количестве человек списочного состава (без внешних совместителей), отраженная в форме статистической отчетности «ЗП-образование».

6. К основному персоналу образовательных организаций относятся педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс, учителя и иные педагогические работники, поименованные в пункте 4.2. Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

К основному персоналу организаций дополнительного образования детей относятся тренеры-преподаватели и педагоги дополнительного образования.

К основному персоналу организаций дошкольного образования относятся воспитатели и иные педагогические работники, поименованные в пункте 4.2. Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

7. Индексация заработной платы руководителей образовательных организаций осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством (статьи 130, 134 ТК РФ).

8. Установление должностного оклада руководителю образовательной организации производится при тарификации на очередной календарный год (за исключением случаев, указанных в пункте 7 настоящего Порядка.

9. Предельный размер средней заработной платы руководителя должен составлять не более четырехкратного размера средней заработной платы работников образовательной организации.

10. Размер должностного оклада, выплат (надбавок) руководителю МОО устанавливается распоряжением администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края и отражается в трудовом договоре.

11. Размеры выплат компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края, устанавливаются распоряжением администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края в соответствии с действующим законодательством.

12. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю образовательной организации в случаях, установленных Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края, принимает администрация Кудымкарского муниципального округа Пермского края на основании письменного заявления руководителя образовательной организации.

В пределах выделенных ассигнований на календарный год при уходе руководителя в ежегодный оплачиваемый отпуск ему выплачивается материальная помощь в размере установленного месячного должностного оклада.

Приложение 1

к Порядку установления должностного оклада руководителю муниципального образовательной организации Кудымкарского муниципального округа Пермского края

Кратное соотношение должностного оклада руководителя

образовательной организации к средней заработной плате работников образовательной организации

№ 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

<*> Численность обучающихся по всем формам обучения по образовательным программам, по состоянию на 1 число календарного года, в котором устанавливается оклад руководителя.

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества образовательного процесса и эффективности деятельности образовательных организаций, упорядочения материального стимулирования руководителей муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций (далее – руководители муниципальных образовательных организаций), в отношении которых осуществляет полномочия и функции учредителя от имени Кудымкарского муниципального округа Пермского края Управление

образования администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края (далее - Управление образования).

1.2. Положение устанавливает порядок и критерии формирования выплат, направленных на материальное стимулирование руководителей муниципальных образовательных организаций.

1.3. Материальное стимулирование руководителей муниципальных образовательных организаций осуществляется в форме:

- надбавки за эффективность управленческой деятельности и качество оказания муниципальных услуг;

- премий за успешное и качественное выполнение работ.

1.4. Решение об установлении размера материального стимулирования руководителям образовательных организаций принимает постоянно действующая комиссия по распределению стимулирующих надбавок (далее - Комиссия), состав которой утверждается приказом начальника Управления образования.

1.5. В состав Комиссии включаются специалисты Управления образования, представитель территориальной организации Профсоюза работников образования, представители руководителей муниципальных образовательных организаций. Заседания комиссии проходят в открытом режиме.

2. Порядок установления надбавок стимулирующего характера

2.1. Система выплат стимулирующего характера

2.1.1. Система выплат стимулирующего характера включает в себя надбавку за эффективность управленческой деятельности и качество оказания муниципальных услуг. Надбавки устанавливаются 1 раз в месяц распоряжением администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

2.1.2. Надбавка за эффективность управленческой деятельности и качество оказания муниципальных услуг (далее - надбавка за эффективность) устанавливается по результатам оценки деятельности образовательной организации за истекший месяц.

Оценка эффективности управленческой деятельности и качества оказания муниципальных услуг производится Комиссией в срок до 15 числа месяца, следующего за отчётным периодом по результатам деятельности образовательной организации. Максимальный размер надбавки за эффективность устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада.

Выплата надбавки за эффективность по результатам предыдущего месяца осуществляется в текущем месяце в сроки выплаты заработной

платы, в процентном отношении к среднемесячной заработной плате основного персонала учреждения за истекший отчетный период (1 квартал, 1 полугодие, 9 месяцев, год) (без учета заработной платы внешних совместителей), установленной в предоставляемой образовательной организацией форме федеральной статистической отчётности ФСН «ЗП-Образование».

Выплата надбавки за эффективность по результатам декабря, осуществляется в январе следующего календарного года, в процентном отношении к среднемесячной заработной плате основного персонала образовательной организации (без учета заработной платы внешних совместителей) по итогам истекшего календарного года, установленной в предоставляемой образовательной организацией форме федеральной статистической отчётности ФСН «ЗП-Образование».

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы (месяц, год) выплачиваются за фактически отработанное время в календарном периоде в сроки, предусмотренные для выплаты заработной платы работникам образовательной организацией за истекший месяц.

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

2.2. Порядок изменения надбавок стимулирующего характера

2.2.1. Надбавки за эффективность могут быть снижены или отменены полностью на основании распоряжения администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

2.2.2. Снижение надбавки производится в следующих случаях и в следующих размерах:

- необоснованное завышение фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в отношении к среднегодовому размеру заработной платы по показателям предыдущего финансового года – 20 %;

- наличие предписаний надзорных органов (Роспотребнадзора, Госпожнадзора, прокуратуры и других надзорных органов), не выполненных своевременно, за исключением финансовоемких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации – 20%;

- случаи травматизма учащихся, воспитанников во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте, нарушение правил техники безопасности, приводящее к травматизму – 20%;

- обоснованные обращения (жалобы) граждан на действия (бездействие) руководителей или работников соответствующей образовательной организации - 20%;

- низкая исполнительская дисциплина (несвоевременность, недостоверность представления отчетности, информации, неисполнение приказов, распоряжений вышестоящих органов, или исполнение не в полном объеме) - 15%;

- увеличение количества общественно-опасных деяний, правонарушений и преступлений, совершенных обучающимися, в том числе отсутствия дополнительной занятости данной категории несовершеннолетних в соотношении текущего и предыдущего кварталов – 20%;

- неисполнение муниципального задания за предыдущий квартал – 10% за каждый показатель;

- неисполнение показателей участия в проектах общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых», установленных Управлением образования администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края за прошедший квартал – 20%.

2.2.3. Отмена надбавки производится в следующих случаях:

- нарушение Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- нарушение трудового законодательства;

- нарушение бюджетного законодательства (нецелевое, неправомерное, неэффективное использование бюджетных средств, образование просроченной кредиторской, дебиторской задолженности и другие нарушения);

- нарушение законодательства Российской Федерации в сфере размещения заказов для государственных и муниципальных нужд;

- действия (бездействия), повлекшие за собой нарушение или прекращение образовательного процесса и функционирование образовательной организации;

- применение к руководителю мер дисциплинарного взыскания;

- наличие аварийных ситуаций, связанных с нарушением правил технической эксплуатации теплосилового оборудования и зданий, правил пожарной безопасности, повлекших за собой материальный ущерб имущества образовательной организации.

2.3. Порядок установления премий за успешное и качественное выполнение работ

2.3.1. Единовременная премия является поощрением за качественное, результативное, добросовестное, инициативное выполнение работы, высокое качество проведения отдельных мероприятий по следующим показателям:

- за качественную подготовку образовательной организации к новому учебному году – 20%;

- за устойчивые, положительные результаты обучения и воспитания (по итогам учебного года) – 10%;

- за рациональное использование бюджетных средств (по итогам календарного года) – 50%;

- за выполнение муниципального задания в полном объёме – 10%;

- за активное участие в разработках и реализации инновационных творческих проектов – 10%;

- за разработку, реализацию, непосредственное участие в реализации мероприятий целевых программ, международных проектов – 30%;

- за подготовку победителей международных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований – 30%;

- за подготовку победителей краевых олимпиад, конкурсов, соревнований – 20%;

- за подготовку победителей городских олимпиад, конкурсов, соревнований – 10%;

- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами 20%;

- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ – 10%;

- за подготовку и проведение мероприятий в рамках реализации муниципальных программ - 20%;

- за качественное выполнение структурными подразделениями (филиалами) общеобразовательных организаций возложенных на них задач - 20%.

2.3.2. Размер премий устанавливается в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах, не выше одного должностного оклада единовременно. Количество премий, выплачиваемых руководителю муниципальной образовательной организации, максимальным пределом не ограничивается.

2.3.3. Премирование руководителя муниципальной образовательной организации осуществляется на основании распоряжения администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение г. Кудымкара «Специальная (коррекционная) школа – детский сад №12 для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья»

Приказ

от 19.08.2026г. № 165-ОД

г. Кудымкар

Об утверждении Изменения в Положение об оплате труда работников МБОУ «Школа – детский сад №12»

В целях совершенствования порядка установления оплаты труда работников ОУ, учитывая Постановления администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края от 16.07.2026г №01-04-1704 «О внесении изменений в постановление администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края от 07.02.2025 № 01-04-405», от 10.08.2026г №01-04-1875 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа, утвержденное постановлением администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края от 07.02.2025 № 01-04-405».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда МБОУ «Школа – детский сад №12» в новой редакции (Приложение 1).
2. Ознакомить сотрудников ОУ с данным локальным актом путем вывешивания Положения в информационных уголках.
3. При расчете заработной платы определенной категории работников с 01.09.2026г руководствоваться вышеназванным документом.
4. Контроль исполнения приказа возлагаю на специалиста Караваеву Е.В.

С приказом ознакомлена:
Караваева Е.В._____

Директор МБОУ «Школа – детский сад №12» Н.Д. Новикова