

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора МАОУ СОШ НьюТон
№ 491 от 18.10.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа «НьюТон» г. Чайковского

на 2024 год

г. Чайковский

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа «НьюТон» г. Чайковского (МАОУ СОШ НьюТон) (далее-Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 г., протокол № 11;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)»;
- отраслевыми и региональными планами мероприятий («дорожными картами»);
- изменениями в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки;
- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Решением Чайковской городской Думы от 19 декабря 2018 г. № 96 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Чайковского городского округа»;
- Постановлением администрации города Чайковского от 11 февраля 2019 г. № 153 «Об оплате труда рабочих муниципальных учреждений Чайковского городского округа»;
- Постановлением администрации Чайковского городского округа от 27.03.2020 № 332 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Чайковского городского округа»;
- Постановлением администрации Чайковского городского округа от 15.10.2020 № 969 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Чайковского городского округа, утвержденное

постановлением администрации Чайковского городского округа от 27.03.2020 №332»;

- Постановлением администрации Чайковского городского округа от 08.11.2021 № 1159 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Чайковского городского округа, утвержденное постановлением администрации Чайковского городского округа от 27.03.2020 №332»;

- Постановлением администрации Чайковского городского округа от 06.07.2023 № 661 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Чайковского городского округа, утвержденное постановлением администрации Чайковского городского округа от 27.03.2020 №332»;

- Постановлением администрации Чайковского городского округа от 17.10.2024 № 896 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Чайковского городского округа, утвержденное постановлением администрации Чайковского городского округа от 27.03.2020 №332»;

- и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда работников МАОУ СОШ НьюТон.

1.3. Система оплаты труда работников МАОУ СОШ НьюТон формируется на основе следующих принципов:

1.3.1. недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников образовательного учреждения 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 муниципального образования «Чайковский городской округ»;

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

1.3.3. обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от

его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

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

1.3.5. обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения;

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

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

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

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

1.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы работников образовательного учреждения осуществляется с учетом следующих принципов:

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

1.5.2. предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

1.5.3. адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

1.5.4. своевременности - вознаграждение должно следовать за

достижением результатов;

1.5.5. прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.6. 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.

1.7. Индексация заработной платы работников образовательного учреждения осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

1.8. Оплата труда рабочих образовательного учреждения осуществляется на основе единых подходов, установленных нормативно-правовыми актами администрации Чайковского городского округа.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

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

2.2. Фонд оплаты труда в МАОУ СОШ НьюТон формируется исходя из размеров субсидий автономному образовательному учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, объемов средств от приносящей доход деятельности.

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

2.4. Фонд оплаты труда МАОУ СОШ НьюТон (далее – ФОТ_{оу}) состоит из базовой (далее – ФОТ_б) и стимулирующей части (далее – ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{оу} = \text{ФОТ}_{б} + \text{ФОТ}_{ст}, \text{ где}$$

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения (составляет не более 70% ФОТ_{оу});

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения (составляет не менее 30% ФОТ_{оу}).

Штатное расписание МАОУ СОШ НьюТон утверждается руководителем образовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения и включает в себя должности педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала, профессии младшего обслуживающего персонала.

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

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

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

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

2.6. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения распределяется по формуле:

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

ФОТосн - фонд оплаты труда основного персонала (педагогических работников) образовательного учреждения (составляет не менее 60% от ФОТоу, не менее 55% от ФОТоу, расположенного в сельской местности);

ФОТауп - фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп - фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

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

Должности, относимые к основному персоналу (педагогические работники), административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу определяются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТст. осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала (педагогических работников), составляет не менее 70% от ФОТст;

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. Расчет заработной платы работников образовательного учреждения

3.1. Оплата труда работников образовательного учреждения включает:

3.1.1. тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

3.1.2. выплаты компенсационного характера;

3.1.3. выплаты стимулирующего характера.

3.2. Оплата труда педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала образовательного учреждения осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников образовательного учреждения согласно приложению 2 к настоящему Положению, которое определяет размеры

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

Размеры ставок, окладов (должностных окладов) работников образовательного учреждения устанавливаются руководителем образовательного 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.

3.3. Размеры окладов рабочих образовательного учреждения устанавливаются постановлением администрации Чайковского городского округа.

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

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

3.4.2. прочих основных работников (административно-управленческий, учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал) - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом образовательного учреждения целей. Отнесение должностей работников к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

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

3.6. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей), 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.

3.7. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя) (далее – ЗПП), определяется следующим образом:

$ЗППп = БЧЗППп + СЧЗППп$, где

БЧЗППп – базовая часть;

СЧЗППп – стимулирующая часть.

Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, – учителей (далее – ЗППп) рассчитывается по формуле:

$$ЗППп = ((Сан \times У \times Чу \times Кнед) \times (1 + Кстаж + Ка + Ксп + Кобрп)) + Н + Ни + Кв + Кстим, \text{ где}$$

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

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

С – базовая сумма в месяц – 7113,00 рублей.

С учетом специфики работы размер базовой суммы повышается на процент выплат компенсационного характера, установленных пунктом 3.15 настоящего Положения;

Ч – количество часов в неделю;

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

Сн – нормативная наполняемость класса: городская местность – 25 человек;

У – фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе (фактическая наполняемость классов) в образовательном учреждении утверждается приказом руководителя образовательного учреждения по состоянию на 1-е число месяца, за который начисляется заработная плата.

По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать численность учащихся класса без деления его по группам, но не более 25 человек;

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

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

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

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Кобрп – коэффициент, учитывающий уровень образования педагогического работника;

Н – надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, определяется в размерах, указанных в пункте 3.14 настоящего Положения. Данная надбавка начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

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

Кв – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.8. При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПиО} = ((\text{Сан} \times \text{Ч} \times \text{Усн} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{Кстаж} + \text{Ка} + \text{Кобрп} + \text{Ксп})) + \text{Н} + \text{Ни} + \text{Кв} + \text{Кстим},$$
 где

ЗПиО – заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс (учителя) 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 городской и сельской местности и в разрезе ступеней обучения;

Ч – количество часов в неделю;

Усн – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса:

Усн = 12,5 – для образовательных учреждений (городская местность);

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

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

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Кобрп – коэффициент, учитывающий уровень образования педагогического работника;

Н – надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, определяется в размерах, указанных в пункте 3.14 настоящего Положения. Данная надбавка начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

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

Кв – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.9. Заработная плата педагогических работников (за исключением учителей) состоит из:

$$\text{ЗПпр} = \text{БЧпр} + \text{СЧпр},$$
 где

БЧпр – базовая часть;

СЧпр – стимулирующая часть.

Заработная плата педагогических работников (за исключением учителей) (далее – ЗПпр), рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпр} = \text{ДО} \times (1 + \text{Кобрп} + \text{Ка} + \text{Кстаж}) + \text{Н} + \text{Ни} + \text{Кв} + \text{Кстим},$$
 где

ДО – должностной оклад. С учетом специфики работы размер должностного оклада повышается на процент выплат компенсационного характера, установленных пунктом 3.15 настоящего Положения;

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

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Кобрп – коэффициент, учитывающий уровень образования педагогического работника;

Н – надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, определяется в размерах, указанных в пункте 3.14 настоящего Положения. Данная надбавка начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

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

Кв – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.10. Кобрп – коэффициент, учитывающий уровень образования педагогических работников. Размер коэффициента представлен в таблице 1.

Таблица 1

Уровень образования	Размер коэффициента
Среднее профессиональное образование, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	0,10
Высшее профессиональное образование	0,20

3.11. Ка – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, представлен в таблице 2.

Таблица 2

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,25
Высшая квалификационная категория	0,35
Педагог-методист, педагог-наставник	0,45

3.12. Кстажп – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы педагогического работника. Размер коэффициента представлен в таблице 3.

Таблица 3

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	0,30	0,40	0,45

3.13. Ксп – коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учитель), представлен в таблице 4.

Таблица 4

Предмет	Размер коэффициента
Общеобразовательные учреждения, общеобразовательные учреждения со специальным наименованием «специальные учебно-воспитательные учреждения №	
Русский язык	0,200
Математика	0,200
Начальные классы	0,193
Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология, природоведение	0,185
Литература	0,168

География	0,168
Технология	0,145
Обществознание	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физ. воспитание	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного компонента	0,072
Музыка, пение	0,067
Право	0,06
ИЗО, рисование	0,05
Астрономия	0,05
Общеобразовательные учреждения (классы), осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам	
Письмо и развитие речи	0,15
Письмо	0,15
Математика, счет	0,15
Счет	0,15
Математические представления	0,15
Природоведение	0,139
Биология	0,139
Чтение и развитие речи	0,126
Чтение	0,126
Речевая практика	0,109
Русский язык	0,15
Развитие устной речи	0,054
Развитие речи, предметные уроки и экскурсии	0,139
География	0,126
Развитие устной речи на основе изучения предметов и явлений окружающей действительности	0,126
Профессионально-трудовое обучение	0,15
Профильный труд	0,15
Домоводство	0,109
Трудовое обучение	0,109
Ручной труд	0,109
Хозяйственно-бытовой труд (ХБТ)	0,109
Трудовая практика	0,05
Обществознание	0,109
История	0,109
Физическая культура	0,0955
Адаптивная физкультура	0,0955
Развитие психомоторики и сенсорных процессов	0,109
Логопедические занятия	0,109
Социально-бытовая ориентировка	0,109
Предметно-практическая деятельность (ППД)	0,109
Предметно-практические действия (ППД)	0,109
ЛФК	0,109
Ритмика	0,109
Пение и ритмика	0,05
Двигательное развитие	0,0955
Предметы школьного компонента	0,054
Музыка, пение	0,05
Музыка	0,05
Музыка и движение	0,05
ИЗО, рисование	0,027
ИЗО	0,027

Изобразительное искусство	0,027
Изобразительная деятельность	0,027
Рисование	0,027
Мир природы и человек	0,139
Человек	0,139
Коррекционно-развивающие занятия	0,109
Сенсорное развитие	0,109
Речь и альтернативная коммуникация	0,15
Окружающий природный мир	0,139
Окружающий социальный мир	0,139
Альтернативная коммуникация	0,109
Психокоррекционные занятия	0,109

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

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

3.14. Н - размеры надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, устанавливаемые педагогическим работникам, представлены в таблице 5.

Таблица 5

Основания	Размер надбавок в процентах от должностного оклада, базовой суммы
Ученая степень доктора наук (по профилю)	20%
Ученая степень кандидата наук (по профилю)	10%
Почетное звание СССР или РФ «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	10%
Орден СССР или Российской Федерации	10%

3.15. Выплаты компенсационного характера, повышающие размер минимальной базовой суммы педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс (учителям), и выплаты компенсационного характера, повышающие размер должностного оклада педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала представлены в таблице 6.

Таблица 6

Основание для повышения должностных окладов/ минимальной базовой суммы	Категория выплат	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
1	2	3	4

1. Образовательные учреждения (классы), осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам	Увеличение должностного оклада, минимальной базовой суммы	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; мастер производственного обучения; методист, инструктор-методист (включая старшего); концертмейстер; музыкальный руководитель; воспитатель (включая старшего); социальный педагог; педагог-психолог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель образовательного учреждения (включая старшего); педагог-библиотекарь; тьютор; старший вожатый; инструктор по труду; инструктор по физической культуре; младший воспитатель	15-20%. Конкретный размер повышения определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья
2. Образовательная деятельность по общеобразовательным программам, обеспечивающим углубленное изучение отдельных учебных предметов: иностранный язык - с 1-го по 11-й класс; другие предметы - с 7-го по 11-й класс	Увеличение минимальной базовой суммы	Учитель	15%
3. Обучение по индивидуальным учебным планам по образовательным программам среднего общего образования	Увеличение минимальной базовой суммы	Учитель	15%
4. Группы компенсирующей, оздоровительной, комбинированной направленности	Увеличение должностного оклада	Учителя, учителя-дефектологи	15%
5. Работа в логопедических пунктах	Увеличение должностного оклада	Учителя-логопеды	20%

3.16. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала (в том числе служащих) и младшего обслуживающего персонала образовательного

учреждения (далее – ЗПер), рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПувп и моп} = \text{ДО} + \text{Кв} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад. С учетом специфики работы размер должностного оклада повышается на процент компенсационных выплат, установленных пунктом 3.15 настоящего Положения;

Кв – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.17. Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры выплат стимулирующего характера без ограничения их максимальными размерами. При этом объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30% общего фонда на оплату труда.

3.18. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника образовательного учреждения, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Определение размера заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей

4.1. Оплата труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, заместителей руководителя рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПрук} = \text{должностной оклад} + \text{Ни} + \text{Кв} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

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

Кв – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя образовательного учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости образовательного учреждения, определяется следующим образом:

$$\text{Должностной оклад} = \text{базовый ДО} \times (1 + \text{Кучс} + \text{Кн} + \text{Кстажр} + \text{Ксп}), \text{ где}$$

Базовый ДО – базовый должностной оклад;

Кучс – коэффициент за ученую степень;

Кн – коэффициент за государственную награду (за работу в сфере образования) или отраслевую награду в сфере образования;

Кстажр – коэффициент за стаж руководящей работы;

Ксп – коэффициент за специфику работы.

4.3. Размер базового должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается в зависимости от категории образовательного учреждения, количества обучающихся и воспитанников.

Размер базового должностного оклада руководителя образовательного учреждения представлен в таблице 7.

Таблица 7

Категория учреждения	Размер базового должностного оклада, руб.
Общеобразовательные учреждения:	
от 201 до 500 учащихся, воспитанников	20 154,00
от 501 до 750 учащихся, воспитанников	21 340,00
от 751 до 1000 учащихся, воспитанников	24 896,00
от 1001 до 1250 учащихся, воспитанников	26 674,00
от 1251 до 1500 учащихся, воспитанников	28 452,00
от 1501 до 1750 учащихся, воспитанников	30 231,00
более 1750 учащихся, воспитанников	32 010,00
Образовательные учреждения, реализующие программу дошкольного образования:	
от 200 до 300 воспитанников	17 783,00
от 301 до 400 воспитанников	18 969,00
от 401 до 500 воспитанников	20 154,00
от 501 до 600 воспитанников	21 841,00
от 601 до 700 воспитанников	23 530,00
от 701 до 800 воспитанников	25 219,00
от 801 до 900 воспитанников	26 908,00
от 901 до 1100 воспитанников	28 597,00
более 1101 воспитанника	30 286,00

4.4. Базовый должностной оклад, должностной оклад руководителю образовательного учреждения устанавливается приказом учредителя в фиксированном размере.

4.5. Руководителю образовательного учреждения, имущественные комплексы (все здания) которых временно не функционируют, должностной оклад устанавливается в размере одного минимального размера оплаты труда приказом учредителя.

4.6. Размер базового должностного оклада заместителей руководителя образовательного учреждения устанавливается руководителем образовательного учреждения на 10–50% ниже базового должностного оклада руководителя на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.7. К базовым должностным окладам руководителя, заместителей руководителей устанавливаются повышающие коэффициенты:

4.7.1. Кучс – коэффициент за ученую степень (по профилю, направлению работы) устанавливается в размерах, представленных в таблице 8.

Таблица 8

Показатели	Ученая степень	
	кандидат наук	доктор наук
Размеры коэффициентов	0,10	0,20

Коэффициент за ученую степень (доктора наук, кандидата наук) устанавливается при наличии диплома, подтверждающего ученую степень;

4.7.2. Кн – коэффициент за государственную награду (за работу в сфере образования) или отраслевую награду в сфере образования (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации) устанавливается в размерах, представленных в таблице 9.

Таблица 9

Показатели	Государственная награда	Отраслевая награда
Размеры коэффициентов	0,10	0,05

Коэффициент устанавливается при наличии подтверждающего документа. При нескольких наградах коэффициент устанавливается за наличие одной награды (по максимальному размеру);

4.7.3. Кстажр – коэффициент за стаж руководящей работы устанавливается в размерах, представленных в таблице 10.

Таблица 10

Показатели	Стаж руководящей работы			
	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,09	0,18	0,26	0,34

В стаж руководящей работы засчитывается время работы в должностях: заместителя руководителя, главного бухгалтера, руководителя учебных заведений, учреждений, организаций; время прохождения военной службы в должностях руководящего состава;

4.7.4. Кср – коэффициент за специфику работы устанавливается в размерах, представленных в таблице 11.

Таблица 11

1. За работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам	0,15-0,20 Конкретный размер коэффициента для руководителей определяется приказом учредителя в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный размер коэффициента для заместителей руководителей определяется руководителем учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья
2. За организацию образовательной деятельности по общеобразовательным программам, обеспечивающим углубленное изучение отдельных учебных предметов: - 1 предмет; - от 2 до 3 предметов; - более 4 предметов	Коэффициент устанавливается с учетом функциональных обязанностей (за исключением заместителей руководителей по АХЧ): 0,03 0,06 0,10
3. За организацию обучения по индивидуальным учебным планам по образовательным программам среднего общего образования	0,10 Коэффициент устанавливается с учетом функциональных обязанностей (за исключением заместителей руководителей по АХЧ).
4. За наличие класса / классов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,05 Коэффициент устанавливается с учетом функциональных обязанностей

4.8. Размеры коэффициентов для руководителей устанавливаются приказом учредителя.

Размеры коэффициентов для заместителей руководителя устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения.

4.9. Руководителю образовательного учреждения приказом учредителя устанавливается выплата компенсационного характера при наличии структурных подразделений в размере, представленном в таблице 12.

Таблица 12

Условия выплаты компенсационного характера для руководителя образовательного учреждения при наличии структурных подразделений	Размер выплаты компенсационного характера (в процентах % от должностного оклада)
Количество структурных подразделений	
1 структурное подразделение	5%
2 структурных подразделения	10%
3 структурных подразделения	15%
4 структурных подразделения	20%
5 структурных подразделений	25%
6 структурных подразделений	30%
7 структурных подразделений	35%
Удаленность от базового здания (юридический адрес), км	
В пределах населенного пункта	5%
В разных населенных пунктах до 20 км.	10%
В разных населенных пунктах до 21 - 50 км.	20%

Условия, срок и порядок осуществления выплаты компенсационного характера для руководителя образовательного учреждения при наличии структурных подразделений устанавливаются правовым актом учредителя.

4.10. Руководителю образовательного учреждения с учетом условий его труда приказом учредителя устанавливаются иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителю образовательного учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учредителя.

4.11. Руководителю образовательного учреждения приказом учредителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учредителя.

При осуществлении образовательным учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю образовательного 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.

4.12. Заместителям руководителей образовательных учреждений с учетом условий их труда руководителем образовательного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного, стимулирующего характера, предусмотренные

разделами 5 - 6 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного, стимулирующего характера заместителям руководителя образовательного учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством.

4.13. Условия оплаты труда руководителя, его заместителя устанавливаются с учетом предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя образовательного учреждения определяется как соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и работников образовательного учреждения определяется в кратности от 1 до 4.

4.14. Порядок исчисления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения устанавливается Правительством Российской Федерации.

Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения несет учредитель.

Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения несет руководитель образовательного учреждения.

4.15. Предельный объем преподавательской работы, который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется учредителем.

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

4.17. Руководитель, заместитель руководителя образовательного учреждения представляют информацию, указанную в пункте 4.16 настоящего Положения, в срок не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети «Интернет» на официальном сайте учредителя.

4.18. Указанная информация может по решению учредителя размещаться

в сети «Интернет» на официальном сайте учреждения.

4.19. Информация, предусмотренная пунктом 4.16 настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети «Интернет» не позднее 15 мая года, следующего за отчетным.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Работникам МАОУ СОШ НьюТон устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

5.1.3. выплаты за работу в ночное время;

5.1.4. выплаты за совмещение профессий (должностей);

5.1.5. повышенная оплата сверхурочной работы;

5.1.6. выплаты за расширение зон обслуживания;

5.1.7. выплаты за увеличение объема работы;

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

5.1.9. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.1.10. выплаты за работу в образовательных учреждениях (классах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам;

5.1.11. выплаты за организацию работы группы / групп (работу в группе / группах) компенсирующей, оздоровительной, комбинированной направленности;

5.1.12. выплаты за организацию (реализацию) образовательной деятельности по общеобразовательным программам, обеспечивающим углубленное изучение отдельных учебных предметов;

5.1.13. выплаты за организацию (реализацию) обучения по индивидуальным учебным планам по образовательным программам среднего общего образования;

5.1.14. выплаты за работу в логопедических пунктах;

5.1.15. выплаты за руководство методическими объединениями;

5.1.16. выплаты воспитателям за работу с родителями в размере от 1000,00 до 3500,00 рублей;

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

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

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

5.1.19. выплаты за ведение электронных дневников и журналов (работа в

системе ЭПОС);

5.1.20. выплаты за проверку письменных работ;

5.1.21. выплаты для руководителя образовательного учреждения при наличии структурных подразделений;

5.1.22. иные выплаты компенсационного характера.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу, должностному окладу или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости ученико-часа, увеличении тарифных ставок, базовых окладов, должностных окладов.

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

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

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

5.6. Право на получение выплаты компенсационного характера ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств регионального бюджета имеют педагогические работники, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе (классе-комплекте), в том числе за: ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория); организацию, проведение дальнейшей профилактической работы 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 и другое.

Условия, размеры, срок и порядок осуществления выплат компенсационного характера ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств регионального бюджета устанавливаются локальным актом образовательного учреждения. Размер выплаты компенсационного характера ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств регионального бюджета педагогическому работнику устанавливается приказом образовательного учреждения отдельно за каждый класс (класс-комплект) в размере, определяемом в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

5.6.¹ Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета в размере 10000,00 рублей выплачивается педагогическим работникам за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте). Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета выплачивается

ежемесячно за фактически отработанное в календарном месяце время. При условии осуществления классного руководства в двух и более классах размер ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств федерального бюджета составляет 20000,00 рублей.

Условия, размеры, срок и порядок осуществления выплат компенсационного характера ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств федерального бюджета устанавливаются локальным актом образовательного учреждения. Размер выплаты компенсационного характера ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств федерального бюджета педагогическому работнику устанавливается приказом образовательного учреждения отдельно за каждый класс (класс-комплект).

Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального и регионального бюджета в период замены отсутствующего работника устанавливается приказом образовательного учреждения отдельно за каждый класс (класс-комплект) в размере 100% от суммы, определяемой в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

5.7. Условия, размеры, срок и порядок осуществления выплаты компенсационного характера за ведение электронных дневников и журналов (работа в системе ЭПОС) устанавливаются локальным актом образовательного учреждения в соответствии с приказом Министерства образования и науки Пермского края от 17 октября 2019 г. № СЭД-26-01-06-1002 «Об утверждении Требований к характеристикам услуги по ведению электронных дневников и журналов и Регламента мониторинга предоставления общеобразовательными учреждениями, расположенными на территории Пермского края услуги по ведению электронных дневников и журналов».

Качественный результат услуги по ведению электронных дневников и журналов должен соответствовать следующим требованиям: значение показателя полноты сведений о темах уроков составляет 100%; значение показателя своевременности сведений об оценках и посещаемости уроков составляет не менее 98%; значение показателя полноты и своевременности информирования о домашних заданиях составляет не менее 80%.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В образовательном учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

6.1.2. премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, четверть, триместр, квартал, полугодие, учебный и календарный год).

6.1.3. иные выплаты стимулирующего характера.

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

6.3. Перечень показателей для установления выплат стимулирующего

характера, указанных в пунктах 6.1.1, 6.1.2 настоящего Положения, приведен в приложении 4 к настоящему Положению. Образовательное учреждение вправе устанавливать иные показатели для установления выплат стимулирующего характера.

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

6.5. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения осуществляются в пределах установленного фонда оплаты труда образовательного учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

6.6. Размер стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда МАОУ СОШ НьюТон руководителю, заместителям руководителя и работникам образовательного учреждения производятся выплаты в виде единовременной материальной помощи в следующих случаях:

7.1.1. заключения брака работником;

7.1.2. рождения ребенка;

7.1.3. смерти умершего работника, супруга (супруги), родителей, детей;

7.1.4. юбилейной даты (для женщин – 55 лет, для мужчин – 60 лет);

7.1.5. причинения работнику образовательного учреждения ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, дорожно-транспортного происшествия, несчастного случая, техногенной катастрофы.

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

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

7.4. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи заместителям руководителя, работникам образовательных учреждений определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

7.5. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи руководителю образовательного учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учредителя.

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

1. Должности, относимые к педагогическим работникам (основной персонал)

Воспитатель
Инструктор по физической культуре
Инструктор-методист
Методист
Мастер производственного обучения
Педагог-библиотекарь
Педагог дополнительного образования
Педагог-организатор
Педагог-психолог
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
Руководитель физического воспитания
Музыкальный руководитель
Социальный педагог
Тренер-преподаватель
Старший воспитатель
Старший методист
Старший инструктор-методист
Старший педагог дополнительного образования
Старший тренер-преподаватель
Тьютор
Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед

2. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу (прочий основной персонал)

Руководитель (директор)
Заместитель руководителя (директора)

3. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу (прочий основной персонал)

Младший воспитатель
Диспетчер
Документовед

Инженер-программист
Инженер по охране труда
Секретарь руководителя
Лаборант
Заведующий хозяйством
Специалист по кадрам
Специалист по закупкам
Специалист по охране труда
Контрактный управляющий
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и
лицам с ограниченными возможностями здоровья

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда работников МАОУ СОШ
НьюТон

СХЕМА
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
МАОУ СОШ НьюТон

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	Диспетчер, лаборант, секретарь руководителя	8 917,00
1.2	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	10 808,00

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.1	1-й квалификационный уровень	Документовед; специалист по кадрам; инженер-программист; инженер по охране труда	10 696,00
2.2	4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12 160,00

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
3.1	1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель	9 224,00

4. Профессиональная квалификационная группа
"Должности педагогических работников"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
4.1	1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	7 350,00
4.2	2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	8 019,00
4.3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог	8 747,00
4.4	4-й квалификационный уровень	Руководитель физического воспитания; старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; педагог-библиотекарь	9 416,00

5. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
5.1	Специалист по закупкам; специалист по охране труда; ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	9 407,00

6. Должности педагогических работников, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
6.1	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9 416,00
6.2.	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	9 416,00

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда
работников МАОУ СОШ НьюТон

**Размеры выплаты компенсационного характера за выполнение
функций классного руководителя педагогическим работникам
МАОУ СОШ НьюТон за счет средств регионального бюджета**

Городская местность	
Численность обучающихся в классе (чел.)	Размер вознаграждения (руб.)
1	2
25	2200
24	2150
23	2100
22	2050
21	2000
20	1950
19	1900
18	1850
17	1800
16	1750
15	1700
14	1650
13	1600
12	1550
11	1500
10	1450
9	1400
8	1350
7	1300
6	1250
5	1200
4	1150
3	1100
2	1050
1	1000

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей для установления стимулирующих выплат

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала учреждения:
 - за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
 - реализация дополнительных проектов;
 - проведение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
 - динамика индивидуальных образовательных результатов;
 - участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей;
 - реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
 - участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
 - участие в коллективных педагогических проектах;
 - участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
 - проведение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
 - работа с детьми из социально неблагополучных семей;
 - создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);
 - участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
 - итоги работы;
 - иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.
2. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя:
 - за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
 - реализация дополнительных проектов;
 - организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
 - динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий);
 - реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;
 - результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
 - реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;

реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;
организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
работа с детьми из социально неблагополучных семей;
своевременное и качественное представление отчетности;
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
итоги работы;
иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

3. Показатели эффективности деятельности работников образовательного учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала, в том числе специалистов и служащих:

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

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

за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
итоги работы;
иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.