

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» Р.П. ТЕПЛАЯ ГОРА**

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового
коллектива МАОУ «СОШ»
р. п. Теплая Гора
протокол № 1

от «10» сентября 2026 г.



Директор «МАОУ» СОШ р.п. Теплая Гора

Н.А. Толокнова

приказ № 01-03- 331 от «10» сентября 2026г

**Положение
о системе оплаты труда работников МАОУ «СОШ» р.п. Теплая Гора**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт»), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных

должностей руководителей, специалистов и служащих», Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных управлению образования администрации Горнозаводского муниципального округа Пермского края, утвержденным постановлением администрации Горнозаводского муниципального округа Пермского края от 10.09.2025 № 1357 и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования (далее - учреждения), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» р.п. Теплая Гора формируются на основе следующих принципов:

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

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

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации- различий, исключений

и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;

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

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

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

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

- размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников организации, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством 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.

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

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

1.6. Установление минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

1.7. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.8. Оплата труда работников, замещающих должности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, устанавливается на уровне, предусмотренном нормативными

правовыми актами органов исполнительной власти Пермского края по должности "учитель".

II. Общий порядок и условия оплаты труда работников учреждения

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Оплата труда работников учреждения включает:
тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

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

1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

2. Выплаты компенсационного характера

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

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

№ п/п	Наименование выплаты
1.	Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее- ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации
1.1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

	условиями труда (ст. 146, 147 ТК РФ)
1.2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии (ст. 148 ТК РФ)
1.3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ)
1.4.	Выплаты при выполнении работником работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ)
1.5.	Выплаты работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ)
1.6.	Выплаты за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ)
1.7.	Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)
1.8.	Выплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
2.	Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью
2.1.	Классное руководство
2.2.	Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации, в т.ч. педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист»
2.3.	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющим (не имеющим) квалификационную категорию «педагог-наставник»
3.	Выплаты компенсационного характера, связанные с особенностями работы в образовательных организациях
3.1.	Особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету
3.2.	Особенности работы в организациях, осуществляющих обучение, в том числе в санаторных, в которых проводятся необходимые лечебные, реабилитационные и оздоровительные мероприятия для обучающихся с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету

3.3.	Особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) с учетом фактического объема учебной нагрузки
3.4.	Особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету
3.5.	Особенности работы в образовательных организациях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальных с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету (с учетом фактического объема педагогической работы) с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету)
4.	Иные компенсационные выплаты
4.1.	За работу в сельской местности
4.2.	Иные дополнительные компенсационные выплаты

2.2. Выплаты за особенности работы в образовательных организациях:

- особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья 15-20%;
- особенности работы в организациях, осуществляющих обучение, в том числе в санаторных, в которых проводятся необходимые лечебные, реабилитационные и оздоровительные мероприятия для обучающихся 15-20%;
- особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) 20%;
- особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации 20%;

2.3. Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета устанавливается педагогическому работнику за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах).

Размер выплаты за классное руководство за каждый класс (класс-комплект) за счет средств федерального бюджета 10 000 рублей в месяц.

Размер выплаты за классное руководство за каждый класс (класс-комплект) за счет средств регионального бюджета 2 700 рублей в месяц, состоящий из 1 700 рублей за классное руководство из расчета согласно Приложению 7 к данному постановлению и 1000 рублей за выполнение таких функций, как:

- 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.

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

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

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

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

3. Выплаты стимулирующего характера

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

3.1.1. премиальные выплаты по итогам работы;

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

3.1.3. выплаты за стаж педагогической работы, согласно нижеприведенной таблице педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителя):

№ п/п	Стаж педагогической работы	Коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы
1	От 0 до 3 лет	0,10
1	От 3 до 8 лет	0,15
2	От 8 до 14 лет	0,20
3	От 14 до 20 лет	0,25
4	Свыше 20 лет	0,30

3.1.4. Коэффициент квалификации педагогических работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных управлению образования администрации Горнозаводского муниципального округа Пермского края устанавливается в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,2
Высшая квалификационная категория	0,3

3.1.5. иные выплаты стимулирующего характера.

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

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части ФОТ МАОУ «СОШ» р.п. Теплая Гора с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

Перечень примерных показателей для установления стимулирующих выплат, указанных в пунктах 3.1.1, 3.1.2 настоящего Положения, приведен в приложении 3 к настоящему Положению.

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

III. Оплата труда основного персонала учреждения

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

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

3.1.2. прочих основных работников- работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225, приложение 4 к настоящему Положению.

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

3.3. Заработная плата педагогических работников учреждений рассчитывается по формуле:

1 вариант:

$$БЧЗП = ((Ст/Нчас. \times Ч) \times (1 + Кстаж + А + Ксп) + Н + Мо + Кстим + Кк, где$$

Ст. – размер ставки аудиторной нагрузки не менее 9 035,00 руб., размер аудиторной нагрузки в конкретной образовательной организации утверждается приказом руководителя;

Ч.- количество часов в неделю по тарификации;

Нчас.- норма часов преподавательской работы за ставку (нормируемая часть педагогической работы);

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому, при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов размер ставки повышается на процент доплат, установленных настоящим Положением.

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

Ксп- коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж- коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Мо- доплаты, учитывающие работу по руководству школьными и районными методическими формированиями (методические объединения, муниципальные группы, рабочие группы, проблемные группы). Доплаты устанавливаются для руководителей школьных методических объединений в размере не менее 500 руб., районных методических формирований (методические объединения, муниципальные группы, рабочие группы, проблемные группы)– до 500 руб.

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

$$\text{ЗПпИО} = ((\text{Сан} \times \text{Ч} \times \text{Усн} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{Кстаж} + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Н})) + \text{Мо}, \text{ где}$$

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

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

УСН= 7,5- для сельских школ;

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

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

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

Ксп-коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Мо – доплаты, учитывающие работы по руководству методическими объединениями.

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

Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, утверждается приказом начальника управления образования.

Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс:

Предмет	Размер коэффициента
русский язык	0,200
математика	0,200
начальные классы	0,193
иностранный язык	0,193
химия	0,185
физика	0,185
биология	0,185
литература	0,168
география	0,168
технология	0,145
обществоведение	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	0,067
право	0,06
ИЗО	0,05
астрономия	0,05

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности предмета:

1. наличие государственных форм контроля;
2. использование первоисточников при подготовке к уроку;
3. подготовка к уроку;
4. проверка письменных работ;
5. подготовка дидактических материалов;
6. заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);
7. проведение занятий на открытом воздухе.

2 ВАРИАНТ:

Заработная плата педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = \text{Оклад} + Н + Kk + K\text{стим}, \text{ где}$$

ЗПпр- заработная плата работника;

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

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

Kk - выплаты компенсационного характера;

Kстим - выплаты стимулирующего характера.

Учебный план разрабатывается образовательной организацией (далее – Учреждение) самостоятельно, согласовывается Учредителем.

3 вариант:

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

$$ЗПп = \text{Оклад} + Н + Kk + K\text{стим}, \text{ где}$$

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, не менее 50% от среднемесячной начисленной заработной платы наемных

работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в Пермском крае на момент трудоустройства;

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

В случае если Учреждение реализует образовательные программы, предусматривающие обучение по индивидуальному учебному плану и (или) индивидуальное обучение на дому, размер тарифной ставки педагогической услуги по учебным предметам обязательной части учебного плана рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по учебным предметам, для которых предусмотрены групповые формы обучения. В этом случае доля базовой части фонда оплаты труда педагогов самостоятельно распределяется учреждением между фондом оплаты труда педагогов, ведущих групповые занятия, и фондом оплаты труда педагогов, ведущих индивидуальные занятия.

3.4. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

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

ЗПпр - заработная плата работника;

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

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

При условии ведения педагогической и иной дополнительной нагрузки у «узких» специалистов: социальный педагог, педагог-психолог, логопед, учитель-дефектолог; учитель-логопед, руководитель организации обязан согласовать ведение педагогической и иной дополнительной нагрузки с учредителем.

Педагогическая нагрузка учителей, педагогов дополнительного образования, воспитателей, других педагогических работников согласовывается и утверждается тарификационной комиссией учредителя.

IV. Оплата труда заместителей руководителя учреждения

4.1. Заработная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

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

ЗПзам - заработная плата заместителя руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад заместителя руководителя, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения;

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 3.1.1 и 3.1.2 раздела II настоящего Положения, заместителям руководителей учреждений рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителям учреждений.

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

При условии ведения педагогической и иной дополнительной нагрузки у заместителей руководителя образовательной организации, руководитель организации обязан согласовать ведение педагогической и иной дополнительной нагрузки у заместителей руководителя образовательной организации с учредителем.

V. Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

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

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

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

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

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

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

$$\text{ЗПмоп} = \text{Оклад} + \text{Кк} + \text{Кстим}.$$

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

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

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

VI. Фонд оплаты труда

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

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

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

по бюджетным и автономным учреждениям - с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом

учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

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

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

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

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

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

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем организации после согласования с учредителем в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данного учреждения. В учреждении формируется единое штатное расписание независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

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

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

ФОТ_д - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТ_к - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

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

ФОТ_{осн} - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТ_б учреждения);

ФОТ_{ауп} - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{увп} - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного

персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

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

6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

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

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

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

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

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда учреждений.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждений заместителям руководителя и работникам учреждений может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

тяжелого материального положения;

смерти супруга (супруги), родителей, детей;

при рождении ребенка;

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

иных уважительных причин.

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

**VIII. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год
среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя учреждения в
информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

Приказ Минфина России от 02.11.2021 № 171н «Об утверждении Общих требований к порядку составления и утверждения отчета о результатах деятельности государственного (муниципального) учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного (муниципального) имущества» (Зарегистрировано в Минюсте России 13.12.2021 № 66304)

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

8.2. Руководитель, заместитель руководителя учреждения представляют информацию, указанную в пункте 8.1 настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети «Интернет» на официальном сайте учредителя.

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

8.4. Информация, предусмотренная пунктом 8.1 настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети «Интернет» не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

Приложение 1
к Положению
о системе оплаты труда
работников МАОУ «СОШ»
р.п. Теплая Гора
от 10.09.2026г.

СХЕМА

**тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения» Средняя
общеобразовательная школа» р.п. Теплая Гора**

**1. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"**

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь;	11 075,00

**2. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"**

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных
----------	----------------------------	------------------------	---

			окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.1	1-й квалификационный уровень	лаборант; секретарь - машинистка;	11 075,00
2.2	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	11 075,00
2.3	3-й квалификационный уровень	заведующий столовой;	11 075,00
2.4	4-й квалификационный уровень	механик	10 547,00

3. Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
3.1	1-й квалификационный уровень	документовед; специалист по кадрам;	11 075,00
3.2	2-й квалификационный уровень	документовед; специалист по кадрам;	11 075,00
3.3	3-й квалификационный уровень	документовед; специалист по кадрам;	11 075,00

3.4	4-й квалификационный уровень	документовед; специалист по кадрам;	11 075,00
-----	------------------------------------	--	-----------

4. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
4.2	2-й квалификационный уровень	Главный диспетчер (механик);	10 547,00

5. Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников учебно-вспомогательного персонала
первого уровня"

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
5.1	1-й квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	11 075,00
5.2.	1-й квалификационный уровень	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам	11 075,00

		и лицам с ограниченными возможностями здоровья	
--	--	--	--

6. Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников учебно-вспомогательного персонала
второго уровня"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
6.1	1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	11 075,00
6.2	2-й квалификационный уровень	системный администратор;	14 766,00

7. Профессиональная квалификационная группа
"Должности педагогических работников"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
7.1	1-й квалификационный уровень	Воспитатель;	15 735,00
7.2	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	15 735,00

		социальный педагог; педагог-библиотекарь;	
7.3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; педагог-библиотекарь; педагог дополнительного образования;	15 735,00
7.4	4-й квалификационный уровень	старший воспитатель;	16 650, 00
		учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15 735,00

8. Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников административно-хозяйственного
и учебно-вспомогательного персонала"

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
9.1	1-й квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе;	15 735,00
9.2	2-й квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе 2-й категории;	15 735,00

9.3	3-й квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе 1-й категории; тьютор	15 735,00

**9. Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководителей структурных подразделений»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
8.1	1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением (кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей)	22 842,00
8.2	2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим	22 842,00

		общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей)	
--	--	--	--

9. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	3	4
9.1	Специалист по закупкам; контрактный управляющий; специалист по охране труда; ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	11 075,00
9.2	Педагог организатор основ безопасности и защиты Родины	15 735,00
9.3	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15 735,00

Примечание.

При формировании схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) младшего обслуживающего персонала следует руководствоваться Постановлением Правительства Пермского края от 29 декабря 2012 года № 1608-п «О минимальных размерах окладов по профессиональным квалификационным группам, а также выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера рабочим государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края».

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей специалистов
МАОУ «СОШ» р.п. Теплая Гора,
расположенных в сельских населенных пунктах, которым
устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифной
ставки, должностного оклада

Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам
с ограниченными возможностями здоровья

Воспитатель

Заведующий складом

Заведующий структурным подразделением

Заведующий хозяйством

Младший воспитатель

Педагог дополнительного образования

Помощник воспитателя

Системный администратор

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими
общественными объединениями

Социальный педагог

Тьютор

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

Приложение 3
к Положению
о системе оплаты труда
работников МАОУ «СОШ»
р.п. Теплая Гора
от 10.09.2026г.

ПЕРЕЧЕНЬ

примерных показателей для установления стимулирующих выплат

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала учреждения:

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

Количество	Общее количество учащихся в	Доля ЭД, в которых сведения об	Доля дневников, в которых	Доля ЭД, в которых 98% отметок о	Доля ЭД, в которых информация о	Доля ЭД ВД, в которых сведения об изучаемых	Доля ЭД ВД, в которых 98% отметок о пропусках	Количество ЭД, где информация об	Доля ЭД, где информация об
------------	-----------------------------	--------------------------------	---------------------------	----------------------------------	---------------------------------	---	---	----------------------------------	----------------------------

ЭД (ед.)	ЭПОС.Школа (чел.)	изучаемых тем представлены в 100% уроков (%)	98% оценок выставлены своевременно (%)	пропусках уроков выставлены своевременно (%)	домашнее задание представлено в 80% уроков (%)	темах представлены в 100% внеурочных занятий (%)	внеурочных занятий выставлены своевременно (%)	образовательном процессе предоставлена качественно (ед.)	образовательном процессе предоставлена качественно (%)
-------------	----------------------	---	--	--	---	--	--	--	--

советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за организацию системной работы по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в регионе;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения;

2. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

реализация дополнительных проектов;

учреждение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся;

динамика индивидуальных образовательных результатов, обучающихся (по материалам контрольных мероприятий);

реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;

результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях

и т.д.;

реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;

реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;

учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

работа с детьми из социально неблагополучных семей;

своевременное и качественное представление отчетности;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

по итогам работы;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

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

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

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

Приложение 4
к Положению
о системе оплаты труда
работников МАОУ «СОШ»
р.п. Теплая Гора

от 01.09.2026г

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей относимых к основному персоналу, административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу

I. Должности, относимые к основному персоналу

1.1. Должности, относимые к педагогическим работникам

Воспитатель
Методист
Музыкальный руководитель
Педагог дополнительного образования
Педагог-библиотекарь
Педагог-организатор
Педагог-психолог
Преподаватель
Руководитель физического воспитания
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими
общественными объединениями
Социальный педагог
Тьютор
Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

2.1. Должности руководителей

Директор
Заведующий

2.2. Должности заместителей руководителя образовательной организации, руководителей структурных подразделений и их заместителей

Заместитель директора
Заведующий структурным подразделением
Заместитель заведующего структурным подразделением

III Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья

Ведущий специалист по закупкам
Ведущий специалист по кадрам
Делопроизводитель
Документовед
Документовед 1-й категории
Документовед 2-й категории
Заведующий складом
Заведующий хозяйством
Заведующий производством (шеф-повар);
Контрактный управляющий
Лаборант
Младший воспитатель
Помощник воспитателя
Программист
Секретарь руководителя
Секретарь учебной части

Секретарь-машинистка

Системный администратор

Специалист по закупкам

Специалист по кадрам

Специалист по кадрам 1-й категории

Специалист по кадрам 2-й категории

Специалист по охране труда

Старший лаборант

Техник-программист

Юрисконсульт

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

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников муниципальных бюджетных, казенных
и автономных учреждений Горнозаводского муниципального округа в
сфере образования, которые относятся к профессиональным
квалификационным группам должностей работников культуры, искусства
и кинематографии**

1.1. Заведующий отделом библиотеки

1.2. Библиотекарь

Размеры доплаты за классное руководство

Численность обучающихся в классе городской местности, чел.	Размеры вознаграждения в месяц в городской местности, руб.	Численность обучающихся в классе сельской местности, чел.	Размеры вознаграждения в месяц в сельской местности, руб.	Численность обучающихся в коррекционном классе, чел.	Размеры вознаграждения в месяц в коррекционном классе в городской местности, руб.
25 и более	1700	14 и более	1700	5 и более	1700
24	1660	13	1629	4	1500
23	1620	12	1557	3	1300
22	1580	11	1486	2	1100
21	1540	10	1414	1	900
20	1500	9	1343		
19	1460	8	1271		
18	1420	7	1200		
17	1380	6	1129		
16	1340	5	1057		
15	1300	4	986		
14	1260	3	914		
13	1220	2	843		
12	1180	1	771		
11	1140				
10	1100				
9	1060				
8	1020				
7	980				
6	940				
5	900				
4	860				
3	820				
2	780				
1	740				