

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДИВЬИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

Согласовано на общем собрании трудового коллектива Протокол № 2 от 10.11.2021	Утверждено Приказом №147/1 от 22.11.2021 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда»
---	---

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Дивьинская средняя общеобразовательная школа»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Дивьинская средняя общеобразовательная школа», (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», 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)», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г. (протокол № 13), приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», постановлением главы администрации Добрянского городского округа «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, подведомственных управлению образования администрации Добрянского городского округа».

1.2. Положение определяет условия и порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Дивьинская средняя общеобразовательная школа» (далее Учреждение)

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения формируется на основе следующих принципов:

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

б) установление в Учреждении 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;

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

г) 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;

д) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения;

е) 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:

а) 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;

б) системы нормирования труда, определяемые работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемые 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 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.

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

II. Общий порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда.

Оплата труда работников Учреждения включает:

тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

2.1.3. 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.

2.2. Фонд оплаты труда.

2.2.1. 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.

2.2.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам по учреждениям определяется с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой приказом управления образования администрации Добрянского городского округа, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

2.2.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников Учреждения, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема, предоставляемых Учреждением муниципальных услуг.

2.2.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

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

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

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения.

2.2.5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда Учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данного Учреждения.

2.2.6. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов

(должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

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

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

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

2.2.7. Базовая часть фонда оплаты труда работников Учреждения распределяется по формуле:

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

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

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

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

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается не более 40 % от фонда оплаты труда учреждения.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.2.8. 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.

2.3. Выплаты компенсационного характера.

2.3.1. Работникам Учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

Таблица 1

Наименование выплаты
Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями
Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами
За работу в ночное время
Оплата сверхурочной работы
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни
Иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
За совмещение профессий (должностей)
За расширение зон обслуживания
За увеличение объема работ

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета
Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета
Ежемесячная выплата за наличие детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении

2.3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке (базовой сумме), окладу (должностному окладу), либо в абсолютных величинах.

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

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

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

2.4. Выплаты стимулирующего характера.

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

2.4.1.1. премиальные выплаты по итогам работы;

2.4.1.2. выплаты за качество выполняемых работ;

2.4.1.3. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

2.4.1.4. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

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

2.4.5. Перечень рекомендуемых показателей для установления стимулирующих выплат приведен в приложении 3 к настоящему Положению.

2.4.6. Перечень обязательных единых стимулирующих выплат по оценке качества образования приведен в приложении 4 к настоящему Положению.

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

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

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

III. Оплата труда основного персонала Учреждения

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

3.1.1. педагогических работников - работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательно-образовательный) процесс.

3.1.2. прочих педагогических работников - работников, не осуществляющих непосредственно учебный (воспитательно-образовательный) процесс, но оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей.

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 08 августа 2013 г. № 678.

3.2. Заработная плата педагогических работников Учреждения, реализующих программы общего образования.

3.2.1. **Заработная плата педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих учебный процесс** 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.

3.2.2. Заработная плата педагогических работников Учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = ((Сан \times У \times Чу \times Кнед) \times (1 + А + Ксп + Кстаж + Ку)) + Н + Кк + Кстим,$$
 где

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется в разрезе городской и сельской местности, а также в разрезе ступеней обучения по следующей формуле:

$$Сан = С / (Ч \times Кнед. \times Сн),$$
 где

С – рекомендуемая минимальная тарифная ставка не менее 6 250,00 рублей (без учета процента повышения). Размер тарифной ставки устанавливается единая для всего педагогического персонала распорядительным актом руководителя Учреждения и включает в себя ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Минимальная тарифная ставка повышается на коэффициент за специфику работы, установленный пунктом 3.6.;

Ч – количество часов в неделю;

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

Сн – наполняемость класса:

в общеобразовательных учреждениях:

городская местность – 25 человек;

сельская местность – 15 человек;

обучающихся по адаптированным программам – до 12 человек;

У – фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

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

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

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

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала,

непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Ку – коэффициент за ученую степень;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

$ЗП_{\text{пи}} = ((\text{Сан} \times \text{Ч} \times \text{У}_{\text{сн}} \times \text{К}_{\text{нед}}) \times (1 + \text{А} + \text{К}_{\text{сп}} + \text{К}_{\text{стаж}} + \text{К}_{\text{у}})) + \text{Н} + \text{К}_{\text{к}} + \text{К}_{\text{стим}}$, где

ЗПпи – 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);

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в размере установленном пунктом 3.2.5.;

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы, в размере установленном пунктом 3.2.6.;

Ку – коэффициент за ученую степень;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

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

Таблица 2

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык, родной язык	0,20
Математика	0,20
Начальные классы	0,19
Иностранный язык	0,19
Химия	0,19
Физика	0,20
Биология	0,19
Литература	0,17
География	0,17
Технология	0,18

Предмет	Размер коэффициента
Технология в классах для детей с ограниченными возможностями здоровья	0,18
Обществознание	0,17
История	0,17
Информатика	0,20
Физическая культура	0,13
МХК	0,13
ОБЖ	0,13
Экономика	0,17
Черчение	0,17
Предметы, определяемые участниками образовательного процесса	0,13
Музыка	0,13
Право	0,17
ИЗО	0,13
Астрономия	0,13

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.

3.2.5. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих **учебный процесс** устанавливается при наличии приказа соответствующего органа с даты вынесения решения аттестационной комиссией в следующих размерах:

Таблица 3

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

3.2.6. Коэффициент стажа, учитывающий педагогический стаж педагогических работников, непосредственно осуществляющих **учебный процесс** устанавливается на основании документа с даты достижения соответствующего стажа в следующих размерах:

Таблица 4

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	0,22	0,25	0,32	0,42

3.2.7. Коэффициент за ученую степень устанавливается при наличии диплома, подтверждающего ученую степень по профилю преподавания с даты принятия решения о выдаче диплома в следующих размерах:

Таблица 5

Показатели квалификации	Размер коэффициента
за ученую степень доктора наук (по профилю (направлению))	0,20

работы)	
за ученую степень кандидата наук (по профилю (направлению) работы)	0,10

3.3. Заработная плата работников Учреждения.

Заработная плата работников рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{пр}} = \text{Оклад} \times (1 + K_c) + H + K_k + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

ЗП_{пр} – заработная плата работника;

Оклад – оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем Учреждения в соответствии с пунктом 2.1.2, 2.1.3 раздела II настоящего Положения. При присвоении педагогическому работнику Учреждения квалификационной категории, оклад устанавливается с учетом коэффициента квалификации педагогических работников, в размерах установленных пунктом 3.5.

K_c – коэффициент за специфику работы;

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

K_k – выплаты компенсационного характера;

$K_{\text{стим}}$ – выплаты стимулирующего характера.

3.4. Заработная плата **прочих педагогических работников** Учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{пр}} = \text{Оклад} \times (1 + K_c) + H + K_k + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

ЗП_{пр} – заработная плата работника;

Оклад – оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.1.2, 2.1.3 раздела II настоящего Положения. При присвоении педагогическому работнику Учреждения, квалификационной категории, оклад устанавливается с учетом коэффициента квалификации педагогических работников, в размерах установленных пунктом 3.5.

K_c – коэффициент за специфику работы;

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

K_k – выплаты компенсационного характера;

$K_{\text{стим}}$ – выплаты стимулирующего характера.

3.5. Коэффициент квалификации педагогических работников устанавливается при наличии приказа соответствующего органа с даты вынесения решения аттестационной комиссией в следующих размерах:

Таблица 6

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,10
Высшая квалификационная категория	0,20

3.6. Коэффициент за специфику работы устанавливается в следующих размерах:

Таблица 7

Категории	Категории работников	Размер коэффициента
Базовая школа, 10-11-й классы	Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс	0,10

Категории	Категории работников	Размер коэффициента
За работу в специальных коррекционных классах для детей с ограниченными возможностями здоровья, классах, реализующих инклюзивное образование	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться тарифные ставки (должностные оклады) и конкретный размер этого повышения определяются руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья	0,15-0,20
Учреждения, расположенные в сельских населенных пунктах, в соответствии с законами об административно-территориальном делении	Сотрудники учреждения	0,15
При условии ведения педагогической работы в группе, скомплектованной из детей (более 50%) с ограниченными возможностями здоровья	Педагогические работники учреждений дошкольного образования и дошкольных групп общеобразовательных учреждений	0,20

IV. Оплата труда руководителя Учреждения, и его заместителей

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

4.2. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

4.3. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{рук} = \text{Оклад} + Н + Kk + K_{стим}$, где

ЗП_{рук} – заработная плата руководителя учреждения;

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

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

Kk – выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

K_{стим} – выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

Кратное соотношение должностного оклада руководителя учреждения общего образования к среднему размеру заработной платы педагогических работников учреждения

Таблица 6

Категория учреждения	Кратное соотношение
Образовательные учреждения, занятия в которых проводятся в двух и более корпусах, расположенных в сельской местности:	
до 200 учащихся	1,110
до 500 учащихся	1,160
Образовательные учреждения, занятия в которых проводятся в двух и более корпусах:	
до 1000 учащихся	1,220
от 1001 учащегося и более	1,350

Кратное соотношение должностного оклада руководителя учреждения дошкольного образования к среднему размеру заработной платы педагогических работников учреждения

Таблица 7

Категория учреждения	Кратное соотношение
Дошкольные образовательные учреждения, включая учреждения компенсирующего, комбинированного и общеразвивающего вида, образовательный процесс в которых организован в двух и более корпусах	
до 350 воспитанников	1,180
свыше 350 воспитанников	1,200

4.4. Заработная плата заместителей руководителя Учреждения рассчитывается по формуле:

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

ЗПзам - заработная плата заместителя руководителя Учреждения;

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

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

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

4.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых для руководителя образовательного Учреждения.

4.6. 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.

4.7. Предельный уровень средней заработной платы других заместителей - не более 70 процентов от средней заработной платы руководителя Учреждения.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и

рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается учредителем в кратности до 4.

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:

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

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

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника определяется руководителем Учреждения в соответствии с пунктом 2.1.2, 2.1.3 раздела II настоящего Положения;

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

Kk - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника определяется руководителем Учреждения в соответствии с пунктом 2.1.2, 2.1.3 раздела II настоящего Положения;

Kk - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения руководителю, заместителям руководителя и работникам Учреждения может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более одного должностного оклада в следующих случаях:

стихийного бедствия;

смерти супруга (супруги), родителей, детей.

6.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю Учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 6.1 настоящего Положения.

6.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, работнику Учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника Учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства.

VII. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, его заместителей в информационно-телекоммуникационной сети Интернет

7.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и заместителей руководителя размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет») на официальном сайте учредителя.

7.2. Руководитель и заместители руководителя представляют информацию, указанную в пункте 7.1 настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети «Интернет» на официальном сайте учредителя.

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

7.4. Информация, предусмотренная пунктом 7.1 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

СХЕМА
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
учреждений дошкольного и общего образования

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; секретарь; инспектор по учету	7800

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.1	1-й квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник техник-лаборант техник-программист	7915
2.2	2-й квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; старший лаборант	8010,00
2.3	3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела	8350,00

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

№	Квалификационные	Наименование должности	Размеры тарифных
---	------------------	------------------------	------------------

п/п	уровни		ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
3.1	1-й квалификационный уровень	документовед; инженер; инженер-программист психолог	8010,0
3.2	4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производно-должностное наименование "ведущий"	8500,00

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

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях), в зависимости от стажа по профилю				
			до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
1	2	3	4	5	6	7	8
5.1	1-й квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	7600	7740	7900	8050	8200

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

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях), в зависимости от стажа по профилю				
			до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
1	2	3	4	5	6	7	8
6.1	1-й квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель; библиотекарь	7700	7850	8010	8150	8300
6.2	2-й квалификационный уровень	диспетчер образовательн ого учреждения; старший дежурный по режиму	7750	7900	8050	8200	8350

6. Профессиональная квалификационная группа
«Должности педагогических работников»

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях), в зависимости от педагогического стажа или стажа по профилю				
			до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
1	2	3	4	5	6	7	8
7.1	1-й квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	14075	14100	14130	14150	14190
7.2	2-й	инструктор-					

	квалификационный уровень	методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	14200	14240	14280	14300	14330
7.3	3-й квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	14350	14385	14410	14450	14500
7.4	4-й квалификационный уровень	педагог-библиотекарь преподаватель преподаватель-организатор ОБЖ; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор учитель учитель-дефектолог; учитель-	14500	14530	14560	14600	14615

		логопед (логопед);					
--	--	-----------------------	--	--	--	--	--

7. Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководителей структурных подразделений»

N 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	9850,00
8.2	2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно- консультационного пункта, учебной (учебно- производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения); старший мастер образовательного учреждения (подразделения)	10 175,00
8.3	3-й квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения)	11 180,00

8. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

N п/п	Наименование	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов
-------	--------------	--

	должности	(должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
10.1	специалист по закупкам (контрактный управляющий); специалист по охране труда	9850,00

9. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих»

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию зданий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий	7600
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с	7700

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	размер должностного оклада, руб.
		Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар, водитель автомобиля	
	Второй квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7800

Примечание. В минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 г.

При формировании схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) младшего обслуживающего персонала следует руководствоваться постановлением Правительства Пермского края от 29 декабря 2012 г. № 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».

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда работников

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей административного персонала, педагогических работников,
непосредственно осуществляющих образовательный процесс, прочих педагогических
работников, учебно-вспомогательного персонала**

1. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу
Руководитель (директор, заведующий, начальник);
заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника);
руководитель (начальник, директор, управляющий) структурного подразделения
учреждения.

2. Должности, относимые к педагогическим работникам,
непосредственно осуществляющим образовательный процесс

Воспитатель <*>;
старший воспитатель <*>;
учитель;
преподаватель;
учитель-дефектолог <***>;
учитель-логопед <***>.

<*> Должности относятся к учреждениям дошкольного образования.

<***> Должности относятся к учреждениям компенсирующего вида, учреждениям
комбинированного вида, имеющим группы компенсирующей направленности.

3. Должности, относимые к прочим педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу

Воспитатель <*>;
 инструктор по труду;
 вожатый (старший вожатый);
 инструктор по физической культуре;
 руководитель физического воспитания;
 тренер-преподаватель (старший тренер-преподаватель);
 преподаватель;
 логопед;
 методист (старший методист);
 старший инструктор-методист;
 помощник воспитателя;
 музыкальный руководитель;
 педагог дополнительного образования (старший педагог дополнительного образования);
 педагог-библиотекарь;
 педагог-организатор;
 педагог-психолог;
 преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности;
 социальный педагог;
 тьютор;
 учитель-логопед;
 учитель-дефектолог;
 библиотекарь;
 мастер производственного обучения;
 дежурный по режиму (старший дежурный по режиму);
 психолог;
 инструктор-методист;
 старший воспитатель <*>;
 концертмейстер;
 секретарь учебной части.

 <*> Должности не относятся к учреждениям дошкольного образования.

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