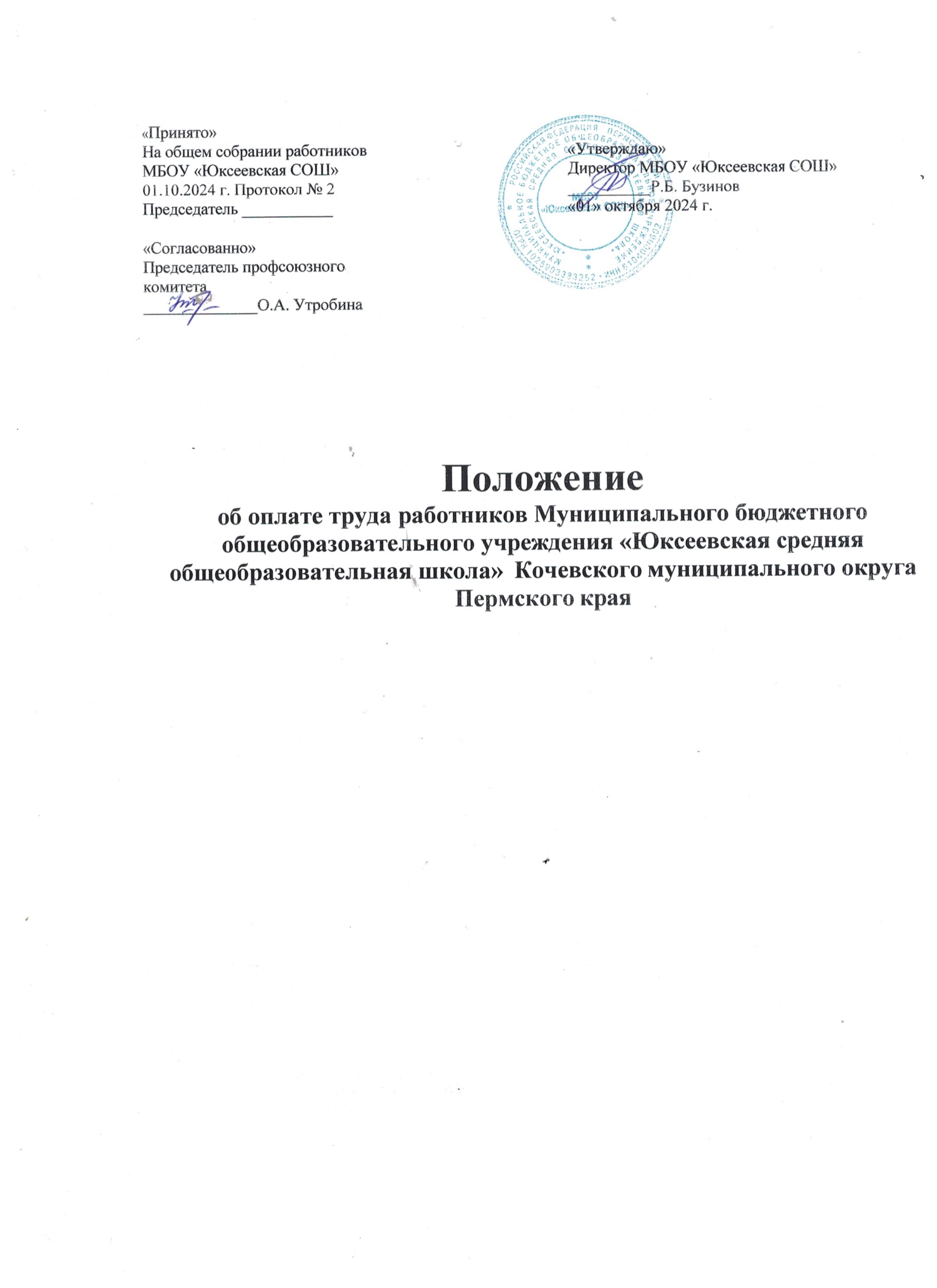
****

# Общие положения

* + 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, 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)», 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и определяет условия и порядок

оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений Кочевского муниципального округа Пермского края в сфере образования (далее - учреждения), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

* + 1. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений формируются на основе следующих принципов:
* недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;
* индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, а также в связи с увеличением установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
* установление в муниципальных учреждениях систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной; платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;
* 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 муниципальных учреждений;
* предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.
  + 1. 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 организаций, 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. 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.
    2. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждений осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.
    3. Настоящее Положение устанавливает минимальные рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов). Учреждения устанавливают

фиксированные размеры окладов (должностных окладов) исходя из фонда оплаты труда, но не менее чем установленные в данном Положении.

* + 1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством

# Общий порядок и условия оплаты труда работников учреждения

* + 1. Основные условия оплаты труда
       1. Оплата труда работников учреждений включает:

-тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера.

* + - 1. Оплата труда работников учреждений осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений 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
      2. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений 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.
      3. Прочие выплаты, имеющие постоянный характер и не влияющие на качество и результат выполняемых работ (кроме выплат компенсационного характера) рекомендуется включать в оклад (должностной оклад);
      4. увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов);

2. 2. Выплаты компенсационного характера

* + 1. Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

|  |
| --- |
| **Наименование выплаты** |
| Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными  и иными особыми условиями труда |
| Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями |

|  |
| --- |
| Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами |
| За работу в ночное время |
| Оплата сверхурочной работы |
| За работу в выходные и нерабочие праздничные дни |
| Иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных |
| Выплаты компенсационного характера для руководителя образовательного учреждения при наличии филиальной сети:   * в зависимости от суммарной удаленности: до 20 км. – 5%   21-50 км. – 10%  51-70 км. – 20%  более 71 км. – 25%   * количество филиалов:  1. филиал – 5% 2. филиала – 10% 3. филиала и более – 15% |
| За совмещение профессий (должностей) |
| За расширение зон обслуживания |
| За увеличение объема работ |
| Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором |
| За работу в сельской местности |
| Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального и местного бюджета |
| За работу в системе ЭПОС, Траектория |
| За проверку письменных работ |
| За заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями и  иными структурными подразделениями |
| За руководство предметными (цикловыми) и методическими (цикловыми) комиссиями |
| Ежемесячная выплата за наличие детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении (организации) |
| Ежемесячная выплата за работу с детьми с отклонениями в развитии, с  девиантным поведением, с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) |
| Ежемесячная выплата за реализацию региональных программ  дополнительного образования детей, направленных на работу с талантливыми и одаренными детьми и развитие одаренности |
| Иные дополнительные компенсационные выплаты |

* + 1. Специалистам учреждений, работающим в сельских населенных

пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно [перечню](#_bookmark3), установленному **Приложением 2** к настоящему Положению.

* + 1. Педагогическим работникам устанавливается повышенный на 20 процентов размер окладов (должностных окладов) за ведение педагогической деятельности с детьми, обучающимися по адаптированной программе, при наличии и реализации программы для детей с ограниченными возможностями здоровья.
    2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с действующим законодательством в абсолютном размере или в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу).
    3. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным актом учреждения.
    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.
    5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.
    6. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.
    7. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в учреждении как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.
    8. Особенности установления компенсационной выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам.
       1. Размер доплат за выполнение функций классного руководителя за счет средств бюджета Кочевского муниципального округа учителям устанавливается в соответствии с таблицей:

|  |  |
| --- | --- |
| Численность обучающихся в классе  (классе-комплекте) (чел.) | Размер вознаграждения (руб.) |
| 14 | 1802 |
| 13 | 1731 |
| 12 | 1660 |
| 11 | 1589 |
| 10 | 1518 |
| 9 | 1447 |
| 8 | 1305 |
| 7 | 1234 |
| 6 | 1163 |

|  |  |
| --- | --- |
| 5 | 1092 |
| 4 | 1021 |
| 3 | 950 |
| 2 | 879 |
| 1 | 808 |

* + - 1. установить дифференцированный размер выплаты в зависимости от выполняемых функций, учитывающий:
         * ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория);
         * организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу с 7-

11 классами по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению;

* работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся;
* организацию родительского просвещения.

Рекомендуемый размер выплаты за полный класс- комплект -1000 рублей в месяц, за неполный класс-комплект - 500 рублей.

* + - 1. Размер ежемесячных выплат за классное руководство, за счет средств федерального бюджета, педагогическим работникам устанавливается за фактически отработанное время из расчета:

-10000 рублей в месяц ( но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах) с применением районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям с учетом с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений на обязательное пенсионное страхование, Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее- страховые взносы в государственные внебюджетные фонды), включая выплату части отпускных, начислений с суммы выплаченного вознаграждения, учтенного в расчете средней заработной платы.».

Не допускается дробление классов-комплектов с целью получения дополнительной выплаты за классное руководство за счет средств федерального бюджета;

* + 1. Особенности установления компенсационной выплаты за работу в системе ЭПОС:
       1. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Пермского края от 27 сентября 2021 года N 26-01-06-961 «Об утверждении Регламента проведения мониторинга показателей качества размещения общеобразовательными организациями Пермского края информации об

образовательном процессе в "Электронной Пермской Образовательной Системе" и перечня показателей качества размещения общеобразовательными организациями Пермского края информации об образовательном процессе в "Электронной Пермской Образовательной Системе" установлены показатели качества размещения и порядок расчета общеобразовательными организациями Пермского края информации об образовательном процессе в "Электронной пермской образовательной системе"( далее- информационный портал «ЭПОС»):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N | Наименование показателя | Значение | Расчет |
| 1. Актуальность информации о ходе и содержании образовательного процесса | | | |
| 1.1 | Полнота сведений о темах уроков | 100% | Рассчитывается доля уроков, для которых предоставлены сведения об изучаемых темах, от общего количества уроков, проведенных для обучающегося за рассматриваемый период.    П - полнота сведений о темах уроков; Кm - количество уроков, для которых представлены сведения об изучаемых темах;  К - количество проведенных уроков |
| 1.2 | Полнота сведений о темах внеурочных занятий | 100% | Рассчитывается доля внеурочных занятий, для которых предоставлены сведения об изучаемых темах, от общего количества внеурочных занятий, проведенных для обучающегося за рассматриваемый период.    П - полнота сведений о темах внеурочных занятий;  Вm - количество внеурочных занятий, для которых представлены сведения об изучаемых темах;  В - количество проведенных внеурочных занятий |
| 2. Актуальность информации о результатах текущего контроля успеваемости,  промежуточной аттестации обучающегося и посещаемости уроков | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2.1 | Своевременность сведений об оценках | 98% | Рассчитывается доля оценок, своевременно выставленных в электронный дневник, от общего количества оценок, выставленных в электронный дневник за рассматриваемый период.    С - своевременность сведений об оценках; Ос - количество оценок, выставленных своевременно;  О - количество оценок, выставленных за рассматриваемый период.  Своевременно выставленная оценка - оценка, выставленная не позднее 1 дня от даты проведения урока за устные ответы или не позднее 7 дней от даты выполнения обучающимся работы (контрольная, проверочная, самостоятельная и другие работы), или итоговая оценка, выставленная не позднее 2 дней после окончания учебного периода |
| 2.2 | Своевременность сведений о посещаемости уроков | 98% | Рассчитывается доля отметок пропусков уроков, выставленных своевременно в электронный дневник, от общего количества отметок пропусков уроков, выставленных в электронный дневник за рассматриваемый период.    С - своевременность сведений о посещаемости уроков;  ПУс - количество отметок пропусков уроков, выставленных своевременно;  ПУ - количество отметок пропусков уроков, выставленных за рассматриваемый период.  Своевременно выставленный пропуск урока - пропуск, выставленный не позднее 1 дня от даты пропуска урока |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2.3 | Своевременность сведений о посещаемости внеурочных занятий | 98% | Рассчитывается доля отметок пропусков внеурочных занятий, выставленных своевременно в электронный дневник, от общего количества отметок пропусков внеурочных занятий, выставленных в электронный дневник за рассматриваемый период.    С - своевременность сведений о посещаемости внеурочных занятий; ПВс - количество отметок пропусков внеурочных занятий, выставленных своевременно;  ПВ - количество отметок пропусков внеурочных занятий, выставленных за рассматриваемый период.  Своевременно выставленная отметка пропуска внеурочного занятия - отметка пропуска, выставленная не позднее 1 дня от даты пропуска внеурочного занятия |
| 3. Актуальность информации о содержании выдаваемых обучающемуся домашних заданий на уроках | | | |
| 3.1 | Полнота сведений о домашних заданиях | 80% | Рассчитывается доля домашних заданий, занесенных в электронный дневник, от общего количества проведенных уроков за рассматриваемый период.    П - полнота сведений о домашних заданиях;  Дп - количество дневников, в которых предоставлены сведения о домашних заданиях;  Д - общее количество дневников в школе |
| 4. Качество формирования информационно-образовательной среды в "Электронной Пермской Образовательной Системе" | | | |
| 4.1 | Сводный | 80% | Рассчитывается доля электронных |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | показатель качества отображения информации об образовательном процессе в "Электронной Пермской Образовательной Системе" |  | дневников, где все показатели предоставлены качественно, от общего количества электронных дневников за рассматриваемый период.    П - сводный показатель качества отображения информации об образовательном процессе в "Электронной Пермской Образовательной Системе";  Эп - количество электронных дневников, где все показатели представлены качественно;  Э - общее количество электронных дневников.  Электронным дневником, где все показатели представлены качественно, считается дневник, соответствующий 6 критериям из следующих 6 критериев:   * Полнота сведений о темах уроков, не менее 100%. * Полнота сведений о темах внеурочных занятий, не менее 100%. * Своевременность сведений об оценках, не менее 98%. * Своевременность сведений о посещаемости уроков, не менее 98%. * Своевременность сведений о посещаемости внеурочных занятий, не менее 98%. * Своевременность сведений о посещаемости внеурочных занятий, не менее 98%. * Полнота сведений о домашних заданиях, не менее 80% |

* + - 1. При выполнении всех Требований к характеристикам услуг, размещаемых на информационном портале «ЭПОС», рекомендуемый размер выплаты не менее 50 рублей на одного обучающегося.
  1. Выплаты стимулирующего характера
     1. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:
        1. премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
        2. выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
        3. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет согласно нижеприведенной таблице:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Непрерывный стаж работы, выслуга лет | Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) |
| 1 | До 3 лет | 20 |
| 2 | От 3 до 8лет | 10 |
| 3 | От 9до14 лет | 15 |
| 4 | От 15 до 20 | 20 |
| 5 | Свыше 20 лет | 25 |

в общий стаж работы, дающий право на выплату, включается:

* время работы в учреждении на соответствующих должностях;
* время работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации на соответствующих должностях;
* время обучения работников учреждения в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в указанный период в муниципальных, государственных учреждениях;
* руководителям и специалистам – время работы в организациях не зависимо от их организационно - правовых форм на экономических, юридических, педагогических должностях и иные периоды работы, опыт и знания, которые необходимы для обязанностей по занимаемой должности.
  + - 1. выплаты педагогическим работникам за наличие квалификационной категории, ученой степени (в т.ч. руководителям), не получающим государственное пособие.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Квалификационная категория | Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) |
| 1 | Первая категория | 20 |
| 2 | Высшая категория | 30 |
| 3 | Кандидат наук | 35 |

* + - 1. Ежемесячная выплата в размере 5000 рублей советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
      2. иные выплаты стимулирующего характера.
    1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере или в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.
    2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.
    3. Решение о включении переченя стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения входит в самостоятельную компетенцию образовательных учреждений и устанавливаются коллективными договорами и локальными актами учреждения с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

[Перечень](#_bookmark4) примерных показателей , позволяющих оценить личный вклад работника для установления стимулирующих выплат, указанных в пунктах 2.3.1.1, 2.3.1.2, 2.3.1.6 настоящего Положения, приведен в **Приложении 3** к настоящему Положению.

* + 1. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием коллегиального органа управления (комиссии по стимулированию) и (или) профсоюзного органа учреждения.

Стимулирование руководителя за педагогическую деятельность выплачивается только на основании нормативно-правового акта учредителя, который издается после получения от образовательной организации ходатайства о коллективном решении для назначения выплаты руководителю.

* + 1. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

# Оплата труда основного персонала учреждения

* + 1. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, и включает:

-педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (с изменениями на 11 июля 2024 года), утвержденную Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года N 225.

-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 [**Приложением 4**](#_bookmark5)к настоящему Положению.

* + 1. 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. В случае, когда в общеобразовательном классе имеется обучающийся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и для него реализуется адаптированная программа, заработная плата в таком классе рассчитывается отдельно.

* + - 1. Заработная плата педагогических работников учреждений, непосредственно осуществляющим учебный процесс, рассчитывается по формуле:

# ЗППпу = ((Сан х У х Чу х Кнед х Кнк) х (1+Ксл+Кстаж+Ккк))+Н + Кк+

**Кстим,**

где:

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

# Сан = С\* / (Ч х Кнед. х Сн), где

**С** – рекомендуемая базовая сумма не менее 8500 рублей, включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, при обучении детей с ограниченными возможностями здоровья базовая сумма увеличивается на 20%, при условии обучения по адаптированной программе.

**Ч** – количество часов в неделю;

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

**Сн** – нормативная наполняемость класса (15 человек);

**Кнк** – коэффициент наполняемости класса

**У** – фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Учителям, 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;

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

**Ксл –** коэффициент, учитывающий сложность предмета;

**Кстаж –** коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

**Н –** выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12.03.2014 г. №308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее-Закон «Об образовании в Пермском крае»);

**Кк –** выплаты компенсационного характера;

**Кстим** – выплаты стимулирующего характера.

* + - 1. При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

# ЗПпуИО = ((Сан х Ч х Усн х Кнед) х (1 + Кстаж + Ккк + Ксл)) + Н+ Кк+Кстим

где:

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

**Сан** – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час);

**Ч**– количество часов в неделю;

**Усн** = условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса; Усн=7,5

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

**Кстаж** – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

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

**Ксл** – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

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

**Кк** – выплаты компенсационного характера;

**Кстим** – выплаты стимулирующего характера.

* + 1. Учебный план разрабатывается самостоятельно каждой образовательной организацией. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС), санитарными правилами и нормами.
    2. В случае если образовательная организация реализует образовательные программы, по которым федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС) предусмотрено индивидуальное обучение, размер тарифной ставки педагогической услуги по таким дисциплинам рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по дисциплинам, для которых предусмотрены групповые формы обучения. В этом случае доля базовой части фонда оплаты труда педагогов самостоятельно распределяется учреждением между фондом оплаты труда педагогов, ведущих групповые занятия, и фондом оплаты труда педагогов, ведущих индивидуальные занятия.
    3. Рекомендуемый коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (в рамках фонда оплаты труда может устанавливаться учреждением самостоятельно):

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |
| Природоведение | 0,168 |
| Труд (технология) | 0,145 |
| Обществознание | 0,145 |
| История | 0,145 |
| Информатика | 0,145 |
| Физическая культура | 0,127 |
| МХК | 0,120 |
| ОБЗР (основы безопасности и защиты Родины) | 0,101 |
| Черчение | 0,076 |
| Предметы школьного компонента, факультативы | 0,072 |
| Музыка | 0,067 |
| ИЗО, искусство | 0,05 |
| Астрономия | 0,05 |
| Родной язык (Коми-Пермяцкий язык) | 0,200 |
| Родная литература (Коми-пермяцкая литература) | 0,168 |

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;

-использование специализированных кабинетов;

* проведение занятий на открытом воздухе.
  + 1. При оплате труда высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных учреждений применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

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

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы, установленной пунктом 3.2.1. настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания

«народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

* + 1. Коэффициент стажа педагогической работы

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Непрерывный стаж работы, выслуга лет | | | | | |
| Ед. измер. | от 1 до  3 лет | от 3  лет до 8 лет | от 9 до 14 лет | от 15 до  20 лет | свыше 20 лет |
| Педагогические работники, непосредственно  осуществляющие учебный процесс | Коэф. | 0,2 | 0,1 | 0,15 | 0,2 | 0,25 |

* + 1. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Ед. измер. | Первая квалификационная категория | Высшая квалификационная категория |
| Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс | Коэф. | 0,2 | 0,3 |

* + 1. Коэффициент наполняемости класса

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Численность учащихся в классе | | | | | | | | | |
| Более  9 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|  | 1 | 1,1 | 1,2 | 1,4 | 1,7 | 2 | 2,5 | 3,3 | 5 | 10 |

* + 1. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

# ЗПпр = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

**ЗПпр** - заработная плата работника;

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

при работе с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися по адаптированной программе. оклад увеличивается на 20%;

**Н** - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](consultantplus://offline/ref%3DF01D9FDC95FCC363BABAF631C06A90129D2F212C81AA3F37110D196911EDF2A344g7P6H) «Об образовании в Пермском крае»;

**Kk** - выплаты компенсационного характера;

**Кстим** - выплаты стимулирующего характера.

# Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей

* + 1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
       1. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

# ЗПрук = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

**ЗПрук** - заработная плата руководителя учреждения;

**Оклад** - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада.

Кратное соотношение должностного оклада руководителя учреждения к средней заработной плате основного персонала учреждения определяется согласно [**Приложению 5**](#_bookmark6)к настоящему Положению.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения размера должностного оклада руководителя применяется порядок исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением администрации Кочевского муниципального округа Пермского края № 538-293-01-01 от 08.07.2022 «Об утверждении порядка исчисления средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения Кочевского муниципального округа Пермского края»

**Н** - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](consultantplus://offline/ref%3DF01D9FDC95FCC363BABAF631C06A90129D2F212C81AA3F37110D196911EDF2A344g7P6H) «Об образовании в Пермском крае»;

**Kk** - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

**Кстим** - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

В случае, если при установлении должностного оклада руководителя учреждения в кратном соотношении к средней заработной плате основного

персонала на предстоящий календарный год, размер должностного оклада руководителя учреждения на следующий календарный год снижается по сравнению с размером должностного оклада руководителя учреждения за предыдущий календарный год, оклад руководителя учреждения устанавливается на уровне предыдущего года.

В случае, если при установлении должностного оклада руководителя учреждения в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, на предстоящий календарный год, размер должностного оклада руководителя учреждения увеличивается по сравнению с размером должностного оклада руководителя учреждения за предшествующий календарный год, должностной оклад устанавливается в размере должностного оклада руководителя учреждения за предшествующий календарный год с учетом индексации, предусмотренной законом о бюджете Пермского края на соответствующий финансовый год до внесения в него изменений.

* + - 1. Заработная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

# ЗПзам = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

**ЗПзам** - заработная плата заместителя руководителя

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

**Н** - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](consultantplus://offline/ref%3DF01D9FDC95FCC363BABAF631C06A90129D2F212C81AA3F37110D196911EDF2A344g7P6H) «Об образовании в Пермском крае»;

**Kk** - выплаты компенсационного характера;

**Кстим** - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в [пунктах 2.3.1.1](#_bookmark0), 2.[3.1.2](#_bookmark1),

2.3.1.6. 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.

* + 1. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим

годом.

При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения может устанавливаться премиальная выплата в размере до 5% от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги, но не более 10 тысяч рублей в месяц.

* + 1. Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.
    2. Выполнение преподавательской работы руководителем учреждения допускается в основное рабочее время с нагрузкой не более 9 часов в неделю, с согласия учредителя.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется учредителем в размере, не превышающем размера от 1 до 4.

4.6. При расчете среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

# Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего

**обслуживающего персонала**

* + 1. Заработная плата работников учреждения из числа учебно- вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

# ЗПувп = Оклад + Н + Kk + Кстим, 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 2.1.3 подраздела 2.1 раздела 2 настоящего Положения;

**Н** - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](consultantplus://offline/ref%3DF01D9FDC95FCC363BABAF631C06A90129D2F212C81AA3F37110D196911EDF2A344g7P6H) «Об образовании в Пермском крае»;

**Kk** - выплаты компенсационного характера, предусмотренные

законодательством;

**Кстим** - выплаты стимулирующего характера.

* + 1. Заработная плата работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

# ЗПмоп = Оклад + Kk + Кстим, 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 2.1.3 подраздела 2.1 раздела 2 настоящего Положения;

**Kk** - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

**Кстим** - выплаты стимулирующего характера.

# Фонд оплаты труда

* + 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. 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).

* + 1. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.
    2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТо = ФОТб + ФОТст, где

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

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

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. Штатное расписание в обязательном порядке проходит согласование Учредителем. К штатному расписанию прилагаются все необходимые документы, являющиеся обоснованием составления штатного расписания (тарификации, учебные планы, приказы о назначениях на должности, приказы на совмещение, совместительство и иные документы, руководствуясь которыми, составляются штатные расписания).

* + 1. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

**ФОТб = ФОТд + ФОТк**, где

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

**ФОТк** - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

# ФОТб = ФОТосн + ФОТауп + ФОТувп + ФОТмоп, 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.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с [**Приложением 4**](#_bookmark5)к настоящему Положению.

* + 1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

где

**ФОТст. осн** - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала 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.

# Другие вопросы оплаты труда

* + 1. В пределах экономии фонда оплаты труда руководителям учреждений, заместителям руководителя и работникам учреждений может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи, но не более двух должностных окладов в следующих случаях:

-тяжелого материального положения;

-смерти супруга (супруги), родителей, детей;

-при выходе работника в основной оплачиваемый отпуск

-иных уважительных причин.

* + 1. 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 8.1](#_bookmark2) настоящего Положения.
    2. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, главного бухгалтера, работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в [пункте 7.1](#_bookmark2) настоящего Положения.

# Размещение информации о рассчитываемой

**за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"**

* + 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.

* + 1. Руководитель, заместитель руководителя учреждения представляют информацию, указанную в пункте 8.1 настоящего Раздела в срок до 15 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети "Интернет" на официальном сайте учредителя.
    2. Указанная информация может по решению учредителя размещаться в сети "Интернет" на официальном сайте учреждения.
    3. Информация, предусмотренная пунктом 1 настоящего Раздела, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети "Интернет" не позднее 20 апреля года, следующего за отчетным.

Приложение 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Кочевского муниципального округа Пермского края

СХЕМА

тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений Кочевского муниципального округа Пермского края в сфере образования

Определение размера должностного оклада работников профессиональной квалификационной группы **должностей педагогических работников:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных  ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| 2-й квалификационный уровень | педагог-организатор; социальный педагог; | 10268 |
| 3-й квалификационный уровень | Воспитатель; педагог- психолог; | 10268 |
| 4-й квалификационный уровень | учитель; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; | 9500 |
| 6-й квалификационный уровень | Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными  объединениями | 20000 |

\* 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 года.

Определение размера должностного оклада **учебно-вспомогательного персонала:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня 1-й квалификационный  уровень | Младший воспитатель,  помощник воспитателя, секретарь учебной части | 12000 |

Определение размера должностных **окладов специалистов**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Квалификацио нные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня | Первый квалификацион ный уровень | Делопроизводитель, | 11000 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Второй квалификацион ный уровень | заведующий хозяйство | 15000 |
|  |  |  |  |

\* Размер должностных окладов устанавливаются руководителем учреждения исходя из рекомендуемого минимального размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Определение размера должностных окладов **общеотраслевых профессий рабочих**

Размеры должностных окладов общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются руководителем организации самостоятельно, но не ниже рекомендуемого минимального размера должностного оклада, установленного настоящим Положением по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы и в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональ ные квалификацион ные группы | Квалифика ционные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных  окладов) (в рублях) |
| Общеотраслев ые профессии рабочих **первого уровня** | Первый квалифика ционный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:   * сторож; вахтер; машинист- кочегар (оператор) котельной; * кладовщик; уборщик   служебных помещений; кухонный рабочий; подсобный рабочий; | 12000 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | повар; рабочий по комплексному  обслуживанию и ремонту зданий | 12000 |
| Общеотраслев ые профессии рабочих **второго уровня** | Первый квалифика ционный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  - водитель | 13900 |

Приложение 2 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Кочевского муниципального округа Пермского края

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей специалистов бюджетных, казенных

и автономных учреждений Пермского края в сфере образования, расположенных в сельских населенных пунктах

Специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно настоящему Перечню.

Заведующий (начальник) структурным подразделением Учитель

Преподаватель Учитель-дефектолог

Учитель-логопед (логопед)

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Руководитель физического воспитания

Методист Старший методист

Инструктор-методист Старший инструктор-методист Концертмейстер Музыкальный руководитель Воспитатель

Старший воспитатель Социальный педагог Педагог-психолог Педагог-организатор Педагог-библиотекарь

Педагог дополнительного образования Старший педагог дополнительного образования Тренер-преподаватель

Старший тренер-преподаватель Старший вожатый

Инструктор по труду

Инструктор по физической культуре Тьютор

Диспетчер Документовед Инженер

Инспектор по кадрам Механик

Специалист по кадрам Техник Юрисконсульт Психолог

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Приложение 3 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Кочевского муниципального округа Пермского края

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;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

1. 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.

1. 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 контролирующих органов;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий; по итогам работы;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

1. 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 контролирующих органов;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий; по итогам работы;

водителям автобусов – за пробег, сложность, частота выполнения рейсов иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью

учреждения.

1. Показатели эффективности и результативности деятельности руководителей:

качество предоставления услуг в образовательной организации; создание условий для осуществления образовательной деятельности; выполнение государственного (муниципального) задания;

обеспечение своевременного представления отчетности в порядке и в сроки, предусмотренные действующим законодательством;

отсутствие фактов нарушения действующего законодательства – по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов;

отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности;

Приложение 4 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Кочевского муниципального округа Пермского края

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей прочих основных работников, должностей, относимых к административно-управленческому персоналу

и учебно-вспомогательному персоналу

* 1. Должности, относимые к прочим основным работникам
* воспитатель;
* инструктор по физической культуре;
* методист;
* музыкальный руководитель;
* педагог-библиотекарь;
* педагог-организатор;
* педагог-психолог;
* преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
* руководитель физического воспитания;
* советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
* социальный педагог;
* старший воспитатель;
* тьютор;
* учитель;
* учитель-дефектолог;
* учитель-логопед.
  1. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

Руководитель (директор, заведующий, начальник)

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)

Руководитель (начальник, директор, управляющий) структурного подразделения

Заведующий (начальник) структурным подразделением, его заместители

* 1. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу
* делопроизводитель;
* диспетчер образовательного учреждения;
* документовед;
* заведующий хозяйством;
* инженер;
* инспектор по кадрам;
* лаборант;
* младший воспитатель;
* помощник воспитателя;
* секретарь руководителя;
* секретарь учебной части;
* системный администратор;
* специалист по кадрам;
* специалист по охране труда;
* техник, техник-программист.

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

Приложение 5 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Кочевского муниципального округа Пермского края

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Показатель отнесения учреждения к категории | Категория учреждения | Размер кратности |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | до 100 обучающихся | 1 | 1,15 |
| 2 | от 50 до 200 обучающихся | 2 | 1,20 |
| 3 | от 201 до 500 обучающихся | 3 | 1,25 |
| 4 | от 501 до 1000 обучающихся | 4 | 1,30 |
| 5 | от 1001 и свыше | 5 | 1,35 |

* + Для учреждений, имеющих пришкольные интернаты, с численностью до

25 человек коэффициент кратности увеличивается на 0,05, с численностью 26 и свыше- 0,10.