



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРНОЗАВОДСКОГО
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ПЕРМСКОГО КРАЯ**

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

16.11.2020

№ 1152

**Об утверждении Положения о системе оплаты
труда работников муниципальных
образовательных и иных организаций,
подведомственных управлению образования
администрации Горнозаводского городского
округа Пермского края**

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Примерным положением по оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений в сфере образования Министерства образования и науки Пермского края от 24 декабря 2019 г., статьями 23, 29 Устава Горнозаводского городского округа Пермского края

администрация Горнозаводского городского округа Пермского края
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных управлению образования администрации Горнозаводского городского округа Пермского края.

2. Признать утратившими силу постановления администрации Горнозаводского муниципального района:

от 12 июля 2013 г. № 887 «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Горнозаводского муниципального района, финансируемых за счет средств бюджета Горнозаводского муниципального района»;

от 12 июля 2013 г. № 888 «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений Горнозаводского муниципального района,

реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края»;

от 31 декабря 2013 г. № 1857 «О внесении изменений в Методику формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Горнозаводского муниципального района, финансируемых за счет средств бюджета Горнозаводского муниципального района, утвержденную постановлением администрации Горнозаводского муниципального района от 12.07.2013 № 887»;

от 31 декабря 2013 г. № 1858 «О внесении изменений в Методику формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений Горнозаводского муниципального района, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края, утвержденную постановлением администрации Горнозаводского муниципального района от 12.07.2013 № 888»;

от 28 августа 2014 г. № 987 «О внесении изменений в постановление администрации Горнозаводского муниципального района от 12.07.2013 № 888 «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Горнозаводского муниципального района, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края»;

от 28 августа 2014 г. № 988 «О внесении изменений в постановление администрации Горнозаводского муниципального района от 12.07.2013 № 887 «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Горнозаводского муниципального района, финансируемых за счет средств бюджета Горнозаводского муниципального района»;

от 29 апреля 2015 г. № 478 «О внесении изменений в Методику формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Горнозаводского муниципального района, финансируемых за счет средств бюджета Горнозаводского муниципального района, утвержденную постановлением администрации Горнозаводского муниципального района от 12.07.2013 № 887»;

от 29 апреля 2015 г. № 479 «О внесении изменений в Методику формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Горнозаводского муниципального района, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края, утвержденную постановлением администрации Горнозаводского муниципального района от 12.07.2013 № 888»;

от 14 апреля 2017 г. № 353 «О внесении изменений в Методику формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Горнозаводского муниципального района, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края, утвержденную постановлением администрации Горнозаводского муниципального района от 12.07.2013 № 888»;

от 20 апреля 2017 г. № 380 «О внесении изменений в Методику формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Горнозаводского муниципального района, финансируемых за счет средств бюджета Горнозаводского муниципального района, субвенций из бюджета Пермского края, утвержденную постановлением администрации Горнозаводского муниципального района от 12.07.2013 № 887».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 февраля 2021 г.

4. Обнародовать настоящее постановление в зданиях, расположенных по адресам: г. Горнозаводск, ул. Кирова, 65, г. Горнозаводск, ул. Свердлова, 59, р.п. Теплая Гора, ул. Советская, 5, р.п. Промысла, ул. Комсомольская, 1, р.п. Кусье-Александровский, ул. Ленина, 2, р.п. Пашия, ул. Ленина, 4, п. Вильва, ул. Пионерская, 6, р.п. Медведка, ул. Октябрьская, 18, п. Средняя Усьва, ул. Советская, 12, р.п. Бисер, ул. Советская, 23, р.п. Старый Бисер, ул. Ермакова, 1, р.п. Сараны, ул. Кирова, 2, а также на официальном сайте администрации Горнозаводского городского округа Пермского края (www.gornozavodskii.ru).

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Горнозаводского городского округа Пермского края по социальным вопросам.

Глава городского округа –
глава администрации Горнозаводского
городского округа Пермского края

А.Н. Афанасьев

Подлинный экземпляр документа находится в администрации Горнозаводского городского округа Пермского края в деле № 01-07 за 2020 год

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Горнозаводского городского округа
Пермского края
от 16.11.2020 № 1152

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных и
иных организаций, подведомственных управлению образования
администрации Горнозаводского городского округа Пермского края

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления 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)», муниципальным планом мероприятий («дорожной карты»), 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 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», примерным Положением по оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений в сфере образования Министерства образования и науки Пермского края и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников муниципальных образовательных организаций Горнозаводского городского округа Пермского края (далее - образовательных организаций), порядок формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций.

1.2. Система оплаты труда работников организаций формируется на основе следующих принципов:

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников образовательных организаций по сравнению с размерами и

условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

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

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

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

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательных организаций;

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

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

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

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

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

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

II. Общий порядок и условия оплаты труда работников организации

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Оплата труда работников организаций включает:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Оплата труда работников организаций осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников организаций

согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников организаций на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

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

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Работникам организации 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
За работу в ночное время
Оплата сверхурочной работы
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни
Выплаты компенсационного характера для руководителя образовательного учреждения при наличии филиальной сети, структурных подразделений, корпусов: - в зависимости от суммарной удаленности: до 20 км – 10% 21-50 км – 20% 51-70 км – 25% Более 71 км – 30% - количество филиалов, структурных подразделений, корпусов: 1 филиал – 10% 2 филиала – 20% 3 филиала и более – 30%
Выплата компенсационного характера за организацию деятельности структурного подразделения (филиала, корпуса) бывшему руководителю реорганизованной организации, работающему в должности учитель или воспитатель в размере: до 100 обучающихся- 25% от 101 до 200 обучающихся- 50% свыше 201 обучающихся- 75%

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
За классное руководство (кураторство)
За работу в системе ЭПОС
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 организации
Ежемесячная выплата за работу в организациях для детей с отклонениями в развитии, с девиантным поведением
Ежемесячная выплата за реализацию региональных программ дополнительного образования детей, направленных на работу с талантливыми и одаренными детьми и развитие одаренности

2.2.2. Специалистам организаций, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно перечню, установленному приложением 2 к настоящему Положению.

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

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

2.2.5. 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.

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

2.2.7. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителям организаций устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

2.2.8. Особенности установления компенсационной ежемесячной выплаты

за классное руководство за счет средств регионального бюджета педагогическим работникам:

2.2.8.1. установить дифференцированный размер выплаты в зависимости от выполняемых функций до 1 000 рублей в месяц (дополнительно к действующему размеру), 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.

2.2.8.2. рекомендуемый размер выплаты за полный класс-комплект- 2 700 рублей в месяц.

2.2.9. Особенности установления компенсационной выплаты за работу в системе ЭПОС - до 1 000 рублей в месяц в зависимости от количественных и качественных показателей работы:

2.2.9.1. в соответствии с приказом Министерства образования и науки Пермского края от 17 октября 2019 г. № СЭД-26-01-06-1002 «Об утверждении Требований к характеристикам услуги по ведению электронных дневников и журналов и Регламента мониторинга предоставления общеобразовательными учреждениями, расположенными на территории Пермского края услуги по ведению электронных дневников и журналов» установлены следующие требования к качеству ведения электронных дневников и журналов:

Количество учащихся, зарегистрированных в СЭДиЖ (либо ЭПОС. Школа)	Количество электронных дневников, в которых сведения об изучаемых темах представлены в 100%	Количество электронных дневников, в которых 98% оценок и отметок пропусков уроков выставлены своевременно	Количество электронных дневников, в которых информация о домашнем задании представлена в 80% уроков	Количество услуг по ведению электронных дневников и журналов, предоставленных качественно
--------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------

2.2.9.2. качественный результат Услуги должен соответствовать следующим требованиям:

- значение показателя полноты сведений о темах уроков (П) составляет 100%;
- значение показателя своевременности сведений об оценках и посещаемости уроков (С) составляет не менее 98%;

- значение показателя полноты и своевременности информирования о домашних заданиях составляет не менее 80%.

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

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера

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

2.3.1.1. премиальные выплаты по итогам работы;

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

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

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

2.3.1.4. выплаты за стаж работы, согласно нижеприведенной таблице работникам, кроме педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей):

№ п/п	Стаж работы	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	От 3 до 8 лет	10
1	От 8 до 13 лет	15
2	От 13 до 18 лет	20
3	От 18 до 23 лет	25
4	Свыше 23 лет	30

2.3.1.5. Размеры стимулирующих надбавок к должностным окладам

Основания для повышения должностных окладов	Надбавка к должностным окладам
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	20%
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10%

Почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»-	10%
Орден СССР или Российской Федерации	10%

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

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

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

Перечень примерных показателей для установления стимулирующих выплат, указанных в пунктах 2.3.1.1, 2.3.1.2 настоящего Положения, приведен в приложении 3 к настоящему Положению.

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

2.3.3. Экономия фонда оплаты труда работников организации направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

III. Оплата труда основного персонала образовательной организации

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

3.1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам образовательных организаций 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;

3.1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

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

3.3. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, (далее - ЗППп), определяется следующим образом:

1 ВАРИАНТ:

$$\text{БЧЗПП} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж} + \text{Н})) + \text{Мо} + \text{СЧЗПП},$$

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:

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

С - рекомендуемая базовая сумма не менее 5 413 рублей.

Размер базовой суммы в конкретной образовательной организации утверждается приказом руководителя.

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

Ч – количество часов в неделю;

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

Сн – нормативная наполняемость класса:

в общеобразовательных организациях:

городская местность – 25 человек;

сельская местность – 15 человек;

в специальных (коррекционных) общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья – до 12 человек.

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;

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

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

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в размерах, указанных в разделе 2.3. «Выплаты стимулирующего характера».

Данная доплата начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания:

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

СЧЗПп - выплаты стимулирующего характера, определяемые по методике, приведенной в разделе 2.3. настоящего Положения.

2 ВАРИАНТ:

$BЧЗПп = ((Ст/Нчас. \times Ч) \times (1 + Кстаж + А + Ксп + Н)) + Км + Мо + СЧЗП$, где

Ст. – размер ставки аудиторной нагрузки не менее 5413 руб., размер аудиторной нагрузки в конкретной образовательной организации утверждается приказом руководителя;

Ч. – количество часов в неделю по тарификации;

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

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

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

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в размерах, указанных в разделе 2.3 «Выплаты стимулирующего характера».

Данная доплата начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания.

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

СЧЗПп – выплаты стимулирующего характера, определяемые по методике, приведенной в разделе 2.3 настоящего Положения.

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

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

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

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), производится в разрезе городской и сельской местности и в разрезе ступеней обучения;

Ч-количество часов в неделю;

Усн – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса;

Усн= 12,5 – для городских школ;

Усн= 7,5- для сельских школ;

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

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

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

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Н-доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации;

Мо – доплаты, учитывающие работы по руководству методическими объединениями.

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

3.4. Заработная плата педагогических работников образовательных учреждений рассчитывается по формуле:

1 вариант:

$$ЗПп = Стп \times N \times Бп \times (1 + Ксл) + Н + Кк + Кстим, \text{ где}$$

ЗПп – заработная плата педагогического работника;

Стп – тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 г.;

N – фактическое количество обучающихся по предмету в каждой группе (классе);

Бп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждой группе;

Ксл – повышающий коэффициент сложности по предмету;

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.

Стп рассчитывается по формуле:

$$Стп = \frac{ФОТд}{(Пбу1 \times Ту1 + Ту2 + \dots + Пбуi \times Туi)}, \text{ где}$$

ФОТд – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

Пбу1 – численность получателей государственной услуги в 1-й группе (классе);

Пбу2 – численность получателей государственной услуги во 2-й группе (классе);

Пбуi – численность получателей государственной услуги в i-й группе (классе);

Ту1 – годовое количество часов по учебному плану в 1-й группе (классе) в соответствии с государственным образовательным стандартом;

Ту2 – годовое количество часов по учебному плану во 2-й группе (классе) в соответствии с государственным образовательным стандартом;

Туi – годовое количество часов по учебному плану в i-й группе (классе) в соответствии с государственным образовательным стандартом.

Стп рассчитывается учреждением по состоянию на 1 сентября текущего календарного года.

2 вариант:

Заработная плата педагогических работников рассчитывается по формуле:

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

ЗПпр – заработная плата работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с пунктом 2.3 подраздела 2.1 раздела 2 настоящего Положения;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

Учебный план разрабатывается самостоятельно каждой образовательной организацией. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

В случае, если образовательная организация реализует образовательные программы, по которым государственным образовательным стандартом 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 образовательной организацией между фондом оплаты труда педагогов, ведущих групповые занятия, и фондом оплаты труда педагогов, ведущих индивидуальные занятия.

При условии ведения образовательной работы в группе (классе), скомплектованной из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому заработная плата рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпи} = ((\text{Стп} \times \text{Бп} \times \text{Н} \times \text{Усн}) \times (1 + \text{Ксл})) + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпи – заработная плата педагогического работника при иной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Стп – тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час.), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Бп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц;

Н – фактическое количество обучающихся по предмету в каждой ступени;

Усн – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса;

$У_{сн} = 12,5$ – для городских школ;

$У_{сн} = 7,5$ – для сельских школ;

$К_{сл}$ – повышающий коэффициент сложности по предмету;

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

$К_{к}$ – выплаты компенсационного характера;

$К_{стим}$ – выплаты стимулирующего характера.

3.5. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{пр} = \text{Оклад} + Н + К_{к} + К_{стим}, \text{ где}$$

$ЗП_{пр}$ – заработная плата работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с пунктом 1.3 раздела 2 настоящего Положения;

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

$К_{к}$ – выплаты компенсационного характера;

$К_{стим}$ – выплаты стимулирующего характера.

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

IV. Оплата труда руководителей организаций и их заместителей

4.1. Оплата труда руководителей организаций и их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата руководителя организации рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{рук} = \text{Оклад} + Н + К_{к} + К_{стим}, \text{ где}$$

$ЗП_{рук}$ – заработная плата руководителя организации;

Оклад – должностной оклад руководителя организации, 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 организации к средней заработной плате основного персонала организации определяется согласно приложению 5 к настоящему Положению. Руководителю МБУ «ИМЦ» г.Горнозаводска, МАУ ЦППМСП «Созвучие», МАУ «ЗЛООД им. С. Чекалина» установить должностной оклад в кратном соотношении 1,1 к средней заработной

плате основного педагогического персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала организации для установления размера должностного оклада руководителя организации применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

Кк – выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

Кстим – выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

4.3. Заработная плата заместителей руководителя организации рассчитывается по формуле:

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

ЗПзам – заработная плата заместителя руководителя организации;

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

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 2.3.1.1 и 2.3.1.2 раздела 2.3 настоящего Положения, заместителям руководителей организаций рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителям организаций.

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

4.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям организаций устанавливаются на основании положения, утверждённого приказом управления образования администрации Горнозаводского городского округа Пермского края.

В качестве показателя эффективности работы руководителя организации по

решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом.

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

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

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации в целях определения предельного уровня их соотношения применяется Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

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

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

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

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем организации в соответствии с пунктом 2.3 подраздела 2.1 раздела 2 настоящего Положения;

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

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

5.2. Заработная плата работников организации из числа младшего

обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

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

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

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем организации в соответствии с пунктом 2.3 подраздела 2.1 раздела 2 настоящего Положения;

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

VI. Фонд оплаты труда

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

6.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам организации определяется с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

6.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников организации, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых организацией муниципальных услуг.

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

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

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда организации (составляет не более 70% ФОТ организации);

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

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

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

формуле:

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

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

ФОТк – компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников организации распределяется по формуле:

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

ФОТосн – базовая часть фонда оплаты труда основного персонала организации (составляет не менее 60% от ФОТб организации);

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

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

ФОТмоп – базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

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

6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

ФОТст. осн – стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала организации, 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.

VII. Другие вопросы оплаты труда

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

тяжелого материального положения;

смерти супруга (супруги), родителей, детей.

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

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

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

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

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

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

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

IX. Выплаты мер социальной поддержки

9.1. В пределах установленного фонда оплаты труда муниципальные образовательные организации дополнительного образования детей, иные муниципальные организации, подведомственные управлению образования администрации Горнозаводского городского округа Пермского края могут осуществлять выплаты мер социальной поддержки:

9.1.1. лицам, окончившим организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в организации в течение трех лет со дня окончания образовательной организации устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2704 рубля;

9.1.2. лицам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на

работу в организации в течение одного года со дня окончания образовательной организации устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 1352 рубля;

9.1.3. со дня присвоения педагогическому работнику образовательной организации, муниципальной организации высшей квалификационной категории устанавливается ежемесячная надбавка в размере 2704 рубля.

Размер ежемесячной надбавки, предоставляемой педагогическому работнику, определяется в перерасчете предельного размера ежемесячной надбавки на объем учебной нагрузки (ставки) по основной должности, которую занимает педагогический работник в организации, и не может быть больше установленного предельного размера.

В случае, если в период предоставления ежемесячной надбавки у педагогического работника изменился объем учебной нагрузки (ставки) или педагогический работник перешел на должность с иным объемом учебной нагрузки (ставки), отличным от объема учебной нагрузки (ставки) при ее назначении, размер ежемесячной надбавки корректируется в зависимости от объема учебной нагрузки (ставки) педагогического работника начиная с месяца, следующего за месяцем изменения объема учебной нагрузки (ставки) или перехода педагогического работника на должность с иным объемом учебной нагрузки (ставки).

Период предоставления ежемесячной надбавки устанавливается с 01 сентября по 31 августа каждого учебного года.

9.1.4. педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательных организаций, удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2704 рубля;

9.1.5. педагогическим работникам (в том числе руководителям) организаций, имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 1622,40 рублей.

При наличии у работника государственной и отраслевой наград выплата надбавки производится по одному максимальному основанию.

Ежемесячные надбавки к заработной плате педагогическим работникам (в том числе руководителям), работающим в организациях, выплачиваются за фактически отработанное время, независимо от педагогической нагрузки. Выплаты осуществляются по основному месту работы.

Социальные гарантии и льготы подлежат индексации. Порядок осуществления индексации устанавливается нормативными правовыми актами администрации Горнозаводского городского округа Пермского края.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципальных образовательных
и иных организаций, подведомственных
управлению образования администрации
Горнозаводского городского округа
Пермского края

СХЕМА
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
муниципальных организаций Горнозаводского городского округа
Пермского края

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1.	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; архивариус статистик	5700

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.1.	1-й квалификационный уровень	Администратор; лаборант; секретарь руководителя; техник; художник	5843
2.2.	2-й квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; старший лаборант	5988
2.3.	3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела	6138
2.4.	4-й квалификационный уровень	механик	6291

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
3.1.	1-й квалификационный уровень	документовед; инженер; юрисконсульт; аналитик; инженер-программист (программист)	6291
3.2.	2-й квалификационный уровень	документовед; юрисконсульт	6291
3.3.	3-й квалификационный уровень	документовед; юрисконсульт	6291
3.4.	4-й квалификационный уровень	документовед; юрисконсульт	6291

4. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
4.1.	3-й квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала (обособленного структурного подразделения)	8425

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
5.1.	1-й квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5700

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
6.1.	1-й квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	5700
6.2.	2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	5700

7. Профессиональная квалификационная группа
«Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
7.1	1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	6905
7.2	2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	6905
7.3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог; дополнительного образования	6905
7.4	4-й квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор ОБЖ; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	6905

8. Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководителей структурных подразделений»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
8.1	1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением (кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей)	9175,00
8.2	2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9175,00

9. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
9.3.	3-й квалификационный уровень	Тьютор; Педагог- библиотечарь	8356,00

10. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
10.1.	Специалист по закупкам; специалист по охране труда	6291

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 муниципальных образовательных
и иных организаций, подведомственных
управлению образования администрации
Горнозаводского городского округа
Пермского края

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей специалистов муниципальных организаций
Горнозаводского городского округа Пермского края, расположенных в
сельских населенных пунктах

Специалистам организаций, 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
Мастер производственного обучения
Методист
Старший методист
Инструктор-методист
Старший инструктор-методист
Концертмейстер
Музыкальный руководитель
Воспитатель
Старший воспитатель
Социальный педагог
Дежурный воспитатель
Педагог-психолог
Педагог-организатор
Педагог-библиотекарь
Педагог дополнительного образования
Старший вожатый
Инструктор по труду
Инструктор по физической культуре
Тьютор
Диспетчер

Документовед
Инженер
Механик
Техник
Юрисконсульт.

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципальных образовательных
и иных организаций, подведомственных
управлению образования администрации
Горнозаводского городского округа
Пермского края

ПЕРЕЧЕНЬ примерных показателей для установления стимулирующих выплат

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала организации:

- 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, связанные с уставной деятельностью учреждения.

2. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- реализация дополнительных проектов;
- учреждение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий);
- реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди

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

реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;
реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;
учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
работа с детьми из социально неблагополучных семей;
своевременное и качественное представление отчетности;
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
по итогам работы, связанные с уставной деятельностью организации.

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

за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
работа с детьми из социально неблагополучных семей;
отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок
надзорных и контролирующих органов;
своевременное и качественное предоставление отчетности;
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
по итогам работы, связанные с уставной деятельностью организации.

4. Показатели эффективности деятельности работников организаций 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, связанные с уставной деятельностью организации.

Приложение 4
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципальных образовательных
и иных организаций, подведомственных
управлению образования администрации
Горнозаводского городского округа
Пермского края

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

I. Должности, относимые к прочим основным работникам

Аналитик
Воспитатель, старший воспитатель
Врач (по специальностям)
Главный специалист
Инженер-программист (программист)
Методист, старший методист
Педагог
Педагог-психолог
Преподаватель
Социальный педагог
Старший преподаватель
Тьютор
Педагог - библиотекарь
Учитель-дефектолог
Дефектолог
Учитель-логопед
Логопед
Руководитель физического воспитания
Музыкальный руководитель.

II. 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.

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Делопроизводитель

Кассир

Машинистка

Секретарь

Секретарь-машинистка

Лаборант

Документовед

Диспетчер

Инженер

Юрисконсульт

Библиотекарь

Специалист по закупкам.

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

Приложение 5
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципальных образовательных
и иных организаций, подведомственных
управлению образования администрации
Горнозаводского городского округа
Пермского края

Кратное соотношение
должностного оклада руководителей образовательных организаций к средней
заработной плате основного персонала учреждения (для дошкольных
образовательных организаций и общеобразовательных организаций, без учета
контингента в структурных подразделениях)

№ п/п	Показатель отнесения учреждения к категории	Категория учреждения	Размер кратности
1	2	3	4
1.	до 50 обучающихся	1	1,10
2.	от 50 до 200 обучающихся	2	1,20
3.	от 201 до 300 обучающихся	3	1,25
4.	от 301 до 400 обучающихся	4	1,30
5.	от 401 до 500 обучающихся	5	1,32
6.	от 501 до 600 обучающихся	6	1,35
7.	от 601 до 800 обучающихся	7	1,37
8.	от 801 до 1000 обучающихся	8	1,40
9.	свыше 1001 обучающегося	9	1,45

Кратное соотношение
должностного оклада руководителей образовательных организаций к средней
заработной плате основного персонала организации (для организаций
дополнительного образования детей)

№ п/п	Показатель отнесения учреждения к категории	Категория учреждения	Размер кратности
1	2	3	4
1.	до 1000 обучающихся	1	1,10
2.	от 1000 до 1500 обучающихся	2	1,20
3.	свыше 1500 обучающихся	3	1,30

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575875

Владелец Кетов Юрий Иванович

Действителен с 06.10.2021 по 06.10.2022