

Об утверждении Положений о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Чердынского муниципального района по типам учреждений и признании утратившими силу отдельных постановлений главы и администрации Чердынского муниципального района

В соответствии с Законами Российской Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании», от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением главы Чердынского муниципального района от 28 августа 2009 г. № 372 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Чердынского муниципального района и отмене постановления главы Чердынского муниципального района от 27.07.2009 № 325», приказом Министерства образования Пермского края от 11 октября 2012 г. № СЭД-26-01-04-412 «Об утверждении методических рекомендаций формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемые:

1.1. Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Чердынского муниципального района;

1.2. Положение об оплате труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений Чердынского муниципального района, реализующих государственные полномочия в сфере образования;

1.3. Положение об оплате труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования Чердынского муниципального района;

1.4. Положение об оплате труда и стимулирования работников образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) специалистов Чердынского муниципального района;

1.5. Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников МБУ «Центр обеспечения образовательной деятельности»;

1.6. Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников общепрофессиональных профессий системы образования Чердынского муниципального района.

2. Признать утратившими силу:

постановление главы Чердынского муниципального района от 31 августа 2009 г. № 374 «Об утверждении Положений о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Чердынского муниципального района по типам учреждений»;

постановление главы Чердынского муниципального района от 20 ноября 2009 г. № 505 «О внесении изменений и дополнений в постановление главы Чердынского муниципального района от 31.08.2009 № 374 «Об утверждении Положений о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Чердынского муниципального района по типам учреждений»;

постановление главы Чердынского муниципального района 25 января 2010 г. № 12 «Об утверждении Положения об оплате труда и стимулировании работников муниципального образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) специалистов и о внесении изменений и дополнений в постановление главы Чердынского муниципального района от 31.08.2009 № 374 «Об утверждении положений о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Чердынского муниципального района по типам учреждений»;

постановление администрации Чердынского муниципального района 22 июня 2010 г. № 177 «О внесении изменений и дополнений в постановление главы Чердынского муниципального района от 31.08.2009 № 374 «Об утверждении Положений о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Чердынского муниципального района по типам учреждений»;

постановление администрации Чердынского муниципального района 11 октября 2011 г. № 382 «О внесении изменения и дополнения в Положение об оплате труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений Чердынского района, утвержденное постановлением главы Чердынского муниципального района от 31.08.2009 № 374»;

постановление администрации Чердынского муниципального района 01 ноября 2011 г. № 423 «О внесении изменения в Положение об оплате труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений

Чердынского района, утвержденное постановлением главы Чердынского муниципального района от 31.08.2009 № 374».

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации Чердынского муниципального района по социальным вопросам Тимохову С.П.

И.о.главы муниципального района

Е.Н.Нор

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Чердынского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Приказов 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», постановления главы Чердынского муниципального района от 28 августа 2009 г. № 372 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Чердынского муниципального района и отмене постановления главы Чердынского муниципального района от 27.07.2009 № 325».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Чердынского муниципального района, реализующих государственные полномочия в сфере дошкольного образования за счет средств бюджета Чердынского муниципального района (далее – дошкольные образовательные учреждения).

1.3. Система оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных учреждений устанавливается в образовательных учреждениях коллективными договорами, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края и Чердынского муниципального района.

1.4. Система оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений, реализующих государственные полномочия в сфере дошкольного

образования, осуществляется с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.5. 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.

1.6. Индексация заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения

2.1. Фонд оплаты труда для дошкольных образовательных учреждений рассчитывается, исходя из стоимости бюджетной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом администрации Чердынского муниципального района на соответствующий финансовый год и численности воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения (далее – ФОТоу) состоит из базовой (далее – ФОТб) и стимулирующей части (далее – ФОТст):

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

Доля базовой части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения составляет не более 80% от фонда оплаты труда образовательного учреждения:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТоу} \times 80\%.$$

Объем базовой части оплаты труда доводится до дошкольного образовательного учреждения исходя из нормативного подушевого принципа финансирования.

Доля стимулирующего фонда оплаты труда составляет не менее 20% от фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times 20\%.$$

Объем стимулирующей части оплаты труда доводится до дошкольного образовательного учреждения исходя из принципа нормативного подушевого

финансирования.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (воспитатели, специалисты) и младшего обслуживающего персонала (помощники воспитателя, уборщики служебных помещений, прачки, кастелянши, повара, дворники и другие) дошкольного образовательного учреждения и складывается:

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

ФОТауп – доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп – доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс;

ФОТмоп – доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, определяется следующим образом:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТспец}, \text{ где}$$

ФОТо – общая часть фонда оплаты труда;

ФОТспец – специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (сложность, уровень квалификации работника, наличие стажа педагогической работы, наличие ученых степеней и почетных званий, работа с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством и нормативными актами);

Соотношение ФОТо, ФОТспец устанавливается дошкольным образовательным учреждением самостоятельно, исходя из специфики его образовательной программы.

2.5. Руководитель дошкольного образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание дошкольного образовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда с учетом объема фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, исчисленного в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.6. Экономия фонда оплаты труда дошкольного образовательного

учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

3. Расчет заработной платы работников дошкольного образовательного учреждения

3.1. Заработная плата работников дошкольных образовательных учреждений состоит из:

3.1.1. заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс;

3.1.2. заработной платы прочих работников.

3.2. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

3.2.1. Размеры должностных окладов специалистов дошкольных образовательных учреждений устанавливаются руководителем дошкольного образовательного учреждения в пределах минимального и максимального размеров 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.

3.3. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (далее – ЗПП), состоит из:

$$\text{ЗПП} = \text{БЧЗПП} + \text{СЧЗПП}, \text{ где}$$

БЧЗПП – базовая часть;

СЧЗПП – стимулирующая часть, определяемая по методике, приведенной в разделе 7 «Выплаты стимулирующего характера».

Базовая часть заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (далее – БЧЗПП), рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧЗПП} = \text{ДО} \times (1 + \text{Кс} + \text{Кв} + \text{Кпсн} + \text{Кн}) + \text{Дс} + \text{Зк} + \text{Вк}, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад. Размеры должностных окладов приведены в таблицах 1-8 раздела 4 настоящего Положения;

Кс – коэффициент, учитывающий сложность работы в группе;

Кв – коэффициент, учитывающий работу в разновозрастных группах устанавливается для педперсонала, работающего в группах:

при наличии детей двух возрастов (Кв=0,1),

при наличии детей трех и более возрастов (Кв=0,2);

Кпсн – коэффициент, учитывающий работу в группах с превышением нормативной наполняемости. Устанавливается для педперсонала, работающего в с превышением нормативной наполняемости. (Кпсн = 0,05)

Нормативная наполняемость групп:

Группа	Количество детей
ранний возраст	15
первая младшая	15
вторая младшая	20
средняя	20
старшая	20
подготовительная	20
смешанная: любые три возраста	10
смешанная: любые два возраста	15

Кн – коэффициент, учитывающий наличие ученой степени доктора наук, кандидата наук, почетного звания СССР или Российской Федерации.

Данный коэффициент начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю работы;

Вк – доплата одному воспитателю, ведущему основную нагрузку в группе. Доплата устанавливается в размере 500 руб. Индексация размера доплаты производится в случае индексации должностного оклада;

Дс – доплата за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития устанавливается для работников непосредственно работающих с воспитанниками в пределах норматива, утвержденного постановлением Правительства Пермского края за фактические дни посещения ребенка.

Зк – доплата за заведование кабинетом. Доплата устанавливается специалистам (за исключением воспитателей) в размере 200 руб. Индексация размера доплаты производится в случае индексации должностного оклада;

3.4. Коэффициент сложности работы в группе, устанавливаемый педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему образовательный процесс:

Группа	Размер коэффициента
ранний возраст	0,1
первая младшая	0,1
вторая младшая	0,05
средняя	0,05
старшая	0,1
подготовительная	0,145

3.5. Коэффициент за наличие ученой степени доктора наук, кандидата наук, почетного звания СССР или Российской Федерации, устанавливаемый педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс:

Основания для повышения должностных окладов	Размер выплат
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	0,2
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	0,1
Почетное звание СССР или РФ «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	0,1
Орден СССР или Российской Федерации	0,1

3.6. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава ВУЗов, работников научных учреждений применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

Контингент	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Воспитанники в дошкольных образовательных учреждениях	0,13	0,1	0,07

Ставки почасовой оплаты определяются п.3.9. Положения об оплате труда и стимулирования работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Чердынского муниципального района.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

3.7. Выплаты, повышающие размер должностного оклада, минимальной базовой суммы:

Надбавка к должностному окладу, минимальной базовой суммы

Основания для повышения должностных окладов /установления надбавок	Категория выплат	Категория работников	% повышения надбавки к должностному окладу, минимальной базовой суммы
Образовательные учреждения дошкольного	Увеличение должностного оклада,	заведующий (отделом); заместитель главного бухгалтера; учитель-дефектолог, логопед;	25%

образования, расположенные в сельской местности (в соответствии с законом об административно-территориальном делении)	минимальной базовой суммы. Надбавка к должностному окладу, минимальной базовой суммы	музыкальный руководитель; воспитатель, воспитатель-методист (включая старшего); социальный педагог; педагог-психолог; педагог дополнительного образования; инструктор по физической культуре; диспетчер (включая старшего); документовед; инспекторы: по кадрам, по контролю за исполнением поручений (включая старших); программист; специалист по кадрам; администратор (включая старшего); бухгалтер, экономист	
---	--	--	--

3.8. Заработная плата прочих специалистов включает в себя минимальный и максимальный размеры должностных окладов, включая доплаты и надбавки к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, с учетом мнения представительного органа работников.

3.9. Заработная плата прочих специалистов дошкольных образовательных учреждений состоит:

$$\text{ЗП} = \text{БЧс} + \text{СЧ}, \text{ где}$$

БЧс – базовая часть заработной платы специалистов, определяется по формуле:

$$\text{БЧс} = \text{ДО} \times \text{Кн} + \text{Кв}, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад;

Кн – коэффициент, учитывающий наличие ученой степени доктора наук, кандидата наук, почетного звания СССР или Российской Федерации.

Данный коэффициент начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю работы;

Кв – компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами);

СЧ – стимулирующая часть, определяется по методике, приведенной в разделе 7 «Выплаты стимулирующего характера».

3.10. Дошкольное образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников в пределах минимального и максимального размеров должностных окладов, а также доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. При этом объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты

стимулирующего характера, должен составлять 30% общего фонда на оплату труда.

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

4. Определение размера должностных окладов педагогических работников муниципального дошкольного образовательного учреждения

4.1. Определение размера должностного оклада педагогических работников:

4.1.1. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня – инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.

Табл.1

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное образование	высшее профессиональное образование
1	2	3	4
До 3 лет	2841	3118	3437
от 3 до 8 лет	2997	3289	3626
от 8 до 14 лет	3177	3487	3844
от 14 до 20 лет	3383	3713	4093
более 20 лет	3611	3960	4343

Табл.2

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2
Вторая или соответствие квалификационной категории	4560
Первая	4788
Высшая	5027

4.1.2. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня – педагог дополнительного образования.

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное образование	высшее профессиональное образование
1	2	3	4
До 3 лет	3188	3437	3774
от 3 до 8 лет	3289	3626	3970
от 8 до 14 лет	3487	3844	4192
от 14 до 20 лет	3717	4093	4440
более 20 лет	3960	4343	4687

Табл.4

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2
Вторая или соответствие квалификационной категории	4921
Первая	5167
Высшая	5426

4.1.3. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня – воспитатель; методист; педагог-психолог.

Табл.5

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное образование, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	высшее профессиональное образование
1	2	3	4
До 3 лет	3437	3774	4138
от 3 до 8 лет	3626	3974	4345
от 8 до 14 лет	3844	4196	4575
от 14 до 20 лет	4093	4436	4822
более 20 лет	4343	4687	5075

Табл.6

Размер должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2
Вторая или соответствие квалификационной категории	5328
Первая	5595
Высшая	5875

4.1.4. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня – старший воспитатель, учитель-дефектолог и учитель-логопед (для штатных должностей), логопед.

Табл.7

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное образование, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	высшее профессиональное образование
1	2	3	4
До 3 лет	3720	4079	4461
от 3 до 8 лет	3842	4217	4594
от 8 до 14 лет	3996	4365	4741
от 14 до 20 лет	4164	4522	4903
более 20 лет	4343	4687	5075

Табл.8

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2
Вторая или соответствие квалификационной категории	5328
Первая	5595

Высшая	5875
--------	------

4.2. Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного персонала:

4.2.1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – помощник воспитателя.

Табл.9

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное образование, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	высшее профессиональное образование
1	2	3	4
До 3 лет	2403	2508	2690
от 3 до 8 лет	2446	2570	2784
от 8 до 14 лет	2495	2647	2893
от 14 до 20 лет	2550	2737	3011
более 20 лет	2612	2834	3137

4.2.2. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

4.2.2.1. первый квалификационный уровень – младший воспитатель.

Табл.10

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное образование, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	высшее профессиональное образование
1	2	3	4
До 3 лет	2520	2703	2933
от 3 до 8 лет	2591	2803	3041
от 8 до 14 лет	2668	2909	3166
от 14 до 20 лет	2748	3023	3302
более 20 лет	2834	3137	3443

5. Порядок и условия оплаты труда руководителей дошкольных образовательных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Заработная плата руководителя дошкольного образовательного учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя дошкольного образовательного учреждения устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате работников учреждения, которые относятся к основному персоналу (педагогический персонал).

Табл.11

Кратное соотношение должностного оклада руководителя дошкольного образовательного учреждения к среднему размеру заработной платы работников основного персонала

Категория учреждения	Кратное соотношение
Дошкольные образовательные учреждения:	1,20-1,30 размера средней заработной платы:
до 50 воспитанников	1,10
от 51 до 100 воспитанников	1,20
от 101 до 150 воспитанников	1,30
свыше 151 воспитанников	1,40

5.3. Расчет средней заработной платы работников основного персонала дошкольного образовательного учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя дошкольного образовательного учреждения.

5.4. При индексации заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений в текущем году производится перерасчет средней заработной платы педагогических работников для установления нового должностного оклада руководителя дошкольного образовательного учреждения.

5.5. Средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образовательного учреждения определяется путем деления суммы заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера указанной категории работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году (при повышении заработной платы в текущем году – за последующий месяц после повышения заработной платы) на сумму среднемесячной численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя дошкольного образовательного учреждения.

5.6. При определении среднемесячной численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения учитывается среднемесячная численность педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени. Работник, работающий в учреждении на одной ставке или более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения как один человек (целая единица).

5.7. Рекомендуемый размер должностного оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера дошкольного образовательного учреждения устанавливается руководителем дошкольного образовательного учреждения на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

5.8. Руководителям дошкольных образовательных учреждений с учетом условий их труда учредителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера руководителям дошкольных образовательных учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативными актами учредителя в соответствии с действующим законодательством.

5.9. Заместителям руководителей, главным бухгалтерам дошкольных образовательных учреждений с учетом условий их труда руководителями могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителей, главным бухгалтерам дошкольных образовательных учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами дошкольных образовательных учреждений в соответствии с действующим законодательством.

5.10. Руководителям дошкольных образовательных учреждений с учетом условий их труда учредителем могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера и порядок и условия распределения фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений руководителям дошкольных образовательных учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя.

5.11. Заместителям руководителей дошкольных образовательных учреждений, главным бухгалтерам с учетом условий их труда руководителями дошкольных образовательных учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего

характера заместителям руководителей дошкольных образовательных учреждений, главным бухгалтерам устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами дошкольных образовательных учреждений.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

6.2. В дошкольных образовательных учреждениях устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

6.2.2. выплаты за совмещение профессий (должностей);

6.2.3. выплаты за расширение зон обслуживания;

6.2.4. выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6.2.5. выплаты за работу в ночное время;

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

6.2.7. повышенная оплата сверхурочной работы;

6.2.8. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.5. Размеры компенсационных выплат педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему образовательный процесс, определяются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. В дошкольных образовательных учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

7.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом дошкольного образовательного учреждения по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным органом дошкольного образовательного учреждения.

7.1.2. премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности дошкольных образовательных учреждений и личный вклад работника.

Критерии оценки эффективности деятельности дошкольного образовательного учреждения устанавливаются локальным актом дошкольного образовательного учреждения.

Критерии оценки деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения приведены в таблице 12.

В компетенцию дошкольных образовательных учреждений входит самостоятельное решение вопроса об изменении (без исключения) и о включении дополнительных показателей результативности труда, или уточнении перечня критериев оценки.

Табл.12

Показатели оценки деятельности педагогического персонала дошкольных образовательных учреждений

Показатели		Ед. изм.	Стимулирующие выплаты к базовым окладам с учетом коэффициентов (%) рекомендуемые	
			постоянные	разовые
1.	Отсутствие случаев травматизма в группе: отсутствие наличие	к должностному окладу		5 -5
2.	Подготовка и проведение мероприятий: праздники, развлечения, родительские собрания, семинары			5
3.	Доля воспитанников подготовительной группы с высоким уровнем развития готовности к школе не менее 20% (в течение года с момента выпуска)		10	
4.	Доля воспитанников (не менее 70%) освоивших общеобразовательную программу по итогам учебного года (в течение года)		5	

5.	Доля родителей воспитанников, удовлетворённых качеством предоставляемых услуг не менее 85% опрошенных (оценивается при анкетировании родителей)			5
6.	Разработка и/или реализация инновационного проекта, программы образовательных технологий			10
7.	Участие в представлении опыта учреждения, собственного педагогического опыта на различном уровне: федеральный; региональный; муниципальный.			20 15 10
8.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах по результатам профессиональной деятельности			10
9.	Доля воспитанников, посещающих учреждение без пропусков не менее 75%			3
10.	Доля воспитанников, принявших участие или занявших призовые места в конкурсах муниципального и регионального уровня от общего количества воспитанников в группе: при участии при призовых местах			3 10
11.	Наличие электронного портфолио педагога		2	
12.	Работа с детьми группы риска и СОП			2

При поступлении обоснованных жалоб от родителей в текущем месяце показатель стимулирования педагогических работников приравнивается нулю.

Табл.13

Критерии и показатели оценки качества работы главного бухгалтера, бухгалтера для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1.	Уровень исполнения плана по расходам	Уровень исполнения плана по расходам не менее 95%
2.	Уровень исполнения плана по доходам	Уровень исполнения плана по доходам не менее 95%
3.	Снижение просроченной (прошлых лет) кредиторской задолженности в общем объеме задолженности	Динамика в снижении
4.	Снижение просроченной (прошлых лет) дебиторской задолженности в общем объеме задолженности	Динамика в снижении
5.	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей кредиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня
6.	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня
7.	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды	Отсутствие нарушений
8.	Исполнительская дисциплина	Своевременная и качественная сдача

		отчетности, отсутствие нарушений действующего законодательства
--	--	--

Табл.14

**Критерии и показатели оценки качества работы секретаря
для распределения стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1.	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	Регулярность ведения личных дел, карточек Т-2 Правильность заполнения трудовых книжек Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных Своевременность ведения дел по пенсионному фонду Российской Федерации, медицинскому страхованию
2.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией
3.	Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие нарушений в представлении отчетности
4.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб

Табл.15

**Критерии и показатели оценки качества работы учителя-логопеда,
педагога-психолога, социального педагога для распределения
стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1.	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика коррекции развития обучающихся/воспитанников Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста
2.	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных профессиональных технологий Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций
3.	Методическая деятельность	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности Публикации Участие в работе Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города, края,

		др.
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города, края, др.
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса Результативность участия
5.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб Удовлетворенность родителей качеством услуги

7.1.3. иные выплаты стимулирующего характера, в том числе в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения могут быть установлены:

1) выплата единовременной материальной помощи в размере 18400 руб. и стимулирующая выплата в течение трех лет в размере 1480 руб. лицам, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу по полученной специальности;

2) стимулирующая выплата в размере 235 руб. лицам, окончившим с отличием учреждения среднего или высшего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

3) выплата единовременной материальной помощи в размере 12600 руб. педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательных учреждений при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста и выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы);

4) стимулирующая выплата в размере 1050 руб. со дня присвоения педагогическому работнику (в том числе руководителю) образовательного учреждения высшей квалификационной категории;

5) установление стимулирующей выплаты в размере 980 руб. педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательных учреждений, удостоенным государственных наград за работу в сфере образования;

6) установление стимулирующей выплаты в размере 590 руб. педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательных учреждений, имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации).

7.2. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются коллективными договорами и локальными нормативными актами дошкольных образовательных учреждений.

7.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей

части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения. Экономия по фонду базовой части оплаты труда может быть направлена на стимулирующие выплаты.

7.4. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

7.5. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием Управляющего совета и профсоюзного органа дошкольного образовательного учреждения.

7.6. Размер стимулирующих выплат работникам дошкольного образовательного учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным органом дошкольного образовательного учреждения.

7.7. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом дошкольного образовательного учреждения по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным органом дошкольного образовательного учреждения.

7.8. Перечень, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии оценки эффективности деятельности, показатели качества и результативности работы, перечень параметров оценки деятельности для руководителей дошкольных образовательных учреждений определяются нормативными актами учредителя.

7.9. Размер стимулирующих выплат руководителям дошкольных образовательных учреждений, период действия выплат и список руководителей, получающих выплаты, закрепляются приказом учредителя по согласованию с Советом руководителей образовательных учреждений Чердынского муниципального района.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам дошкольных образовательных учреждений могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам дошкольных образовательных учреждений определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами дошкольных образовательных учреждений Чердынского муниципального района.

8.2. В пределах фонда оплаты труда руководителям дошкольных образовательных учреждений могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи руководителям дошкольных образовательных учреждений устанавливаются нормативными актами учредителя.

8.3. Единовременная материальная помощь заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам дошкольных образовательных учреждений может быть оказана в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника учреждения.

8.4. Единовременная материальная помощь руководителям дошкольных образовательных учреждений может быть оказана в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления руководителя дошкольного образовательного учреждения согласно приказу учредителя.

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Чердынского муниципального района
от 07.12.2012 № 474

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений Чердынского муниципального района, реализующих государственные полномочия в сфере образования

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании», Федерального закона Российской Федерации от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Приказов 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», от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение определяют порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края, и средств местного бюджета (далее – образовательные учреждения).

В соответствии со ст.53 Федерального закона Российской Федерации от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» органы местного самоуправления

самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений.

1.3. Система оплаты труда и стимулирования работников образовательных учреждений устанавливается в муниципальных образовательных учреждениях коллективными договорами, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, органов местного самоуправления муниципальных районов Пермского края.

1.4. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципальных районов (городских округов) Пермского края, регулирующими оплату труда работников соответствующей отрасли.

1.5. 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.

1.6. Индексация заработной платы работников образовательных учреждений осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Фонд оплаты труда для образовательных учреждений рассчитывается исходя из стоимости государственной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом Правительства Пермского края на соответствующий финансовый год, и численности учащихся в образовательном учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения (далее – ФОТ_{оу}) состоит из базовой (далее – ФОТ_б) и стимулирующей частей (далее – ФОТ_{ст}):

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

Рекомендуемая доля базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения планируется в размере не более 80% от фонда оплаты труда образовательного учреждения:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times 80\%$$

Рекомендуемая доля стимулирующего фонда оплаты труда планируется в размере не менее 20% от фонда оплаты труда образовательного учреждения:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times 20\%$$

Объем базовой и стимулирующей части оплаты труда доводится до образовательного учреждения исходя из принципа нормативного подушевого финансирования.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения и складывается:

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

ФОТауп – доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп – доля фонда оплаты труда для педагогических работников;

ФОТувп – доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп – доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

2.4. Объем фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (базовая часть фонда оплаты труда) (далее – ФОТбпп), определяется по формуле:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТб} \times \text{Дпп}, \text{ где}$$

Дпп – рекомендуемая доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, планируется в размере не менее 65% от базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения, расположенного в городской местности, и 60%, расположенного в сельской местности.

При наличии структурных подразделений (дошкольных групп, пришкольных интернатов) указанное соотношение фонда оплаты труда должно быть выдержано после вычитания из общего фонда оплаты труда расходов по структурному подразделению.

Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с данным пунктом

определяется в общеобразовательных учреждениях и вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда, исходя из количества проведенных учебных часов и численности обучающихся в классах (аудиторная нагрузка), учета специфики работы и неаудиторной занятости, и определяется следующим образом:

$\text{ФОТ}_{\text{бп}} = \text{ФОТ}_{\text{ан}} + \text{ФОТ}_{\text{спец.}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}$, где

$\text{ФОТ}_{\text{ан}}$ – фонд оплаты труда на аудиторную нагрузку;

$\text{ФОТ}_{\text{спец}}$ – специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (сложность предмета, уровень квалификации работника, наличие стажа педагогической работы, деление класса на группы, наличие ученых степеней и почетных званий, за обучение в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, специальных учебно-воспитательных учреждений, оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, на выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством);

$\text{ФОТ}_{\text{нз}}$ – фонд оплаты труда на неаудиторную занятость (классное руководство, руководство методическими объединениями).

Соотношение $\text{ФОТ}_{\text{ан}}$, $\text{ФОТ}_{\text{спец}}$ и $\text{ФОТ}_{\text{нз}}$ устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, исходя из специфики его образовательной программы.

2.6. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда с учетом объема фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, исчисленного в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения.

2.7. Экономия фонда оплаты труда образовательного учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

2.8. Учебный план разрабатывается самостоятельно каждым образовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

3. Расчет заработной платы работников образовательного учреждения

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

3.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий учебный процесс, преподаёт несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

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

1 вариант:

$BЧЗПП = ((Cан \times У \times Чу \times Кнед) \times (1 + А + Ксп + Кстаж + Н)) + Kр + Мо + СЧЗПП$, где

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

$Cан = C / (Ч \times Кнед. \times Cн)$, где

8

C – базовая сумма не менее 4611 руб.

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, при обучении учащихся в учреждениях, созданных при исправительно-трудовых учреждениях, минимальная базовая сумма повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящим Положением;

$Ч$ – количество часов в неделю;

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

$Cн$ – нормативная наполняемость класса:

в общеобразовательных учреждениях:

городская местность – 25 человек,

сельская местность – 15 человек,

в специальных коррекционных классах для детей с ограниченными возможностями здоровья – до 12 человек.

в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях:

в классах – 25 человек,

в группах – 9 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 7 настоящего Положения.

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

Кр – доплата *i* за классное руководство. Доплата устанавливается в размере 700 руб. за осуществление классного руководства в одном классе.

Размер доплаты не зависит от численности учащихся в классе. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 руб. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа;

СЧЗПп – выплаты стимулирующего характера, определяемые по методике, приведенной в разделе 7 настоящего Положения.

2 вариант:

$BЧЗПп = ((СтУНчаа. \times Ч) \times (1 + A + Kсп + Kстаж + H)) + Kр + Mo + СЧЗПп,$
где

Ст. – размер ставки аудиторной нагрузки в размере не менее 4611 руб.;

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

Ч – количество часов в неделю по тарификации;

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, при обучении учащихся в учреждениях, созданных при исправительно-трудовых учреждениях, размер ставки повышается на процент выплат, установленных настоящими Методическими рекомендациями;

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

Kсп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Kстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

H – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в размерах, указанных в разделе 7 настоящего Положения.

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

Kр – доплата за классное руководство. Доплата устанавливается в размере 700 руб. за осуществление классного руководства в одном классе.

Размер доплаты не зависит от численности учащихся в классе. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа;

Mo – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 руб. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа;

СЧЗПп – выплаты стимулирующего характера, определяемые по методике, приведенной в разделе 7 настоящего Положения.

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

$ЗПпИО = ((Сан \times Ч \times Усн \times Kнед) \times (1 + Kстаж + A + Kсп + H)) + Kр + Mo,$
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;

Кр – доплата за классное руководство;

Мо – доплаты, учитывающие работы по руководству методическими объединениями.

3.5. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	Более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,1	0,15	0,20	0,25

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

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Вторая квалификационная категория или соответствие квалификационной категории	0,10
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

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

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,200
Математика	0,200
Начальные классы	0,193
Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология	0,185
Литература	0,168
География	0,168
Технология	0,145
Обществоведение	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физическое воспитание	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного компонента	0,072
Музыка	0,067
Право	0,06
ИЗО	0,05
Астрономия	0,05

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

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

3.8. При оплате 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 3.4 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.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

3.9. Выплаты, повышающие размер должностного оклада, минимальной базовой суммы:

Основание	Категория работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
1	2	3
Образовательные учреждения для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15-20%, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья	15-20%
Образовательные учреждения, расположенные в сельской местности (в соответствии с законом об административно-территориальном делении)	1. Руководящие работники: директор, заведующий, начальник; управляющий учебным хозяйством, заведующий (отделом, лабораторией, учебной частью); заместитель директора, начальника, заведующего; главные бухгалтеры, их заместители; руководители групп. 2. Главные специалисты. 3. Ведущие специалисты. 4. Специалисты: учитель; преподаватель; учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед; преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); руководитель физического воспитания; мастер производственного обучения; методист, инструктор-методист (включая старшего); музыкальный руководитель; воспитатель (включая старшего); классный воспитатель; социальный педагог; педагог-психолог; педагог-организатор;	25%

	педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель образовательного учреждения (включая старшего); старший вожатый; инструктор по труду; инструктор по физической культуре; диспетчер (включая старшего); документовед; инженер; инспекторы: по кадрам, по контролю за исполнением поручений (включая старших); механик; программист; специалист по кадрам; техник; технолог; художник; юрисконсульт; администратор (включая старшего); бухгалтер, экономист, бухгалтер-ревизор	
Школы с углубленным изучением предметов: иностранный язык - с 1-го по 11-й класс; другие предметы - с 7-го по 11-й класс	Учителя	15%
Базовые школы, 10-11-е классы	Учителя	15%
За работу в общеобразовательных учреждениях при исправительно-трудовых учреждениях, воспитательно-трудовых и лечебно-трудовых профилакториях, МВД Российской Федерации	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 50-75 % и конкретный размер этого повышения определяются руководителем	50-75%
За работу в указанных образовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительно-трудовых колониях строгого или особого видов режима	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 10-15 %, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем	10-15%

3.10. Заработная плата педагогических работников, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс образовательных учреждений, состоит:

$ЗП = БЧс + СЧ$, где

БЧс – базовая часть заработной платы, определяется по формуле:

$БЧс = ДО + Н + Кв$, где

ДО – должностной оклад;

Н – надбавки (надбавки за ученую степень, почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник»);

Кв – компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации);

СЧ – стимулирующая часть, определяется по методике, приведенной в разделе 7 настоящего Положения.

3.11. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников, а также доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. При этом рекомендуемый объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 20% общего фонда на оплату труда.

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

4. Определение размера должностных окладов работников образовательного учреждения, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

4.1. Размеры должностных окладов специалистов образовательных учреждений устанавливаются руководителем образовательного учреждения исходя из рекомендуемого 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.

4.2. Определение размера должностного оклада педагогических работников.

4.2.1. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый.

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное образование	высшее профессиональное образование
1	2	3	4
До 3 лет	2841	3118	3437
от 3 до 8 лет	2997	3289	3626
от 8 до 14 лет	3177	3487	3844
от 14 до 20 лет	3383	3713	4093
более 20 лет	3611	3960	4343

Табл.2

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2
Вторая или соответствие квалификационной категории	4560
Первая	4788
Высшая	5027

4.2.2. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня:

концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-библиотекарь.

Табл.3

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное образование	высшее профессиональное образование
1	2	3	4
До 3 лет	3188	3437	3774
от 3 до 8 лет	3289	3626	3970
от 8 до 14 лет	3487	3844	4192
от 14 до 20 лет	3717	4093	4440
более 20 лет	3960	4343	4687

Табл.4

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2
Вторая или соответствие квалификационной категории	4921
Первая	5167
Высшая	5426

4.2.3. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог.

Табл.5

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное образование, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	высшее профессиональное образование
1	2	3	4
До 3 лет	3437	3774	4138
от 3 до 8 лет	3626	3974	4345
от 8 до 14 лет	3844	4196	4575
от 14 до 20 лет	4093	4436	4822
более 20 лет	4343	4687	5075

Табл.6

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2
Вторая или соответствие квалификационной категории	5328
Первая	5595
Высшая	5875

4.2.4. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня:

преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель-дефектолог и учитель-логопед (для штатных должностей), логопед.

Табл.7

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное образование, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	высшее профессиональное образование
1	2	3	4
До 3 лет	3720	4079	4461
от 3 до 8 лет	3842	4217	4594
от 8 до 14 лет	3996	4365	4741
от 14 до 20 лет	4164	4522	4903
более 20 лет	4343	4687	5075

Табл.8

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2
Вторая или соответствие квалификационной категории	5328
Первая	5595
Высшая	5875

4.3. Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного персонала:

4.3.1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части.

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное образование, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	высшее профессиональное образование
1	2	3	4
До 3 лет	2403	2508	2690
от 3 до 8 лет	2446	2570	2784
от 8 до 14 лет	2495	2647	2893
от 14 до 20 лет	2550	2737	3011
более 20 лет	2612	2834	3137

4.3.2. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

4.3.2.1. первый квалификационный уровень – дежурный по режиму, младший воспитатель.

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное образование, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	высшее профессиональное образование
1	2	3	4
До 3 лет	2520	2703	2933
от 3 до 8 лет	2591	2803	3041
от 8 до 14 лет	2668	2909	3166
от 14 до 20 лет	2748	3023	3302
более 20 лет	2834	3137	3443

4.3.2.2. второй квалификационный уровень – диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму.

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное образование, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	высшее профессиональное образование
1	2	3	4
До 3 лет	2698	2933	3246
от 3 до 8 лет	2792	3044	3366
от 8 до 14 лет	2898	3169	3501
от 14 до 20 лет	3014	3296	3645
более 20 лет	3137	3443	3795

4.4. Определение размера должностного оклада административного персонала.

Размер должностных окладов

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Минимальный размер должностного оклада, руб.
1	2	3	4
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Секретарь-машинистка, делопроизводитель, секретарь, кассир	3044
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	3601
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, инженер, программист	4057

4.5. Определение размера должностного оклада руководителей структурных подразделений.

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Минимальный размер должностного оклада, руб.
1	2	3	4

Должности руководителей структурных подразделений	Первый 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 (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню)	4199
Должности руководителей структурных подразделений	Второй квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений	4527
Должности руководителей структурных подразделений	Третий квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель) обособленного структурного	4871

		подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	
--	--	---	--

**5. Определение размера оплаты труда руководителя
образовательного учреждения, заместителя руководителя
и главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается:

5.2.1. в кратном соотношении к средней заработной плате педагогических работников учреждения с учетом категории учреждения согласно таблице 14.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате работников учреждения, которые относятся к основному персоналу учреждения, с учетом категории учреждения согласно таблице 14.

Табл.14

Кратное соотношение должностного оклада руководителя образовательного учреждения к среднему размеру заработной платы работников основного персонала образовательного учреждения в зависимости от категории образовательного учреждения

Категория учреждения	Кратное соотношение
1. Образовательные учреждения, не имеющие филиалов: до 200 учащихся от 201 до 500 учащихся от 501 до 1000 учащихся свыше 1001 учащихся	1,20-1,30 размера средней заработной платы: 1,20 1,24 1,28 1,30
2. Образовательные учреждения имеющие филиалы, структурные, подразделения (дошкольные учреждения, интернаты): до 200 учащихся от 201 до 500 учащихся от 501 до 1000 учащихся свыше 1001 учащихся	1,25-1,32 размера средней заработной платы 1,25 1,28 1,30 1,32
3. Образовательные учреждения с круглосуточным проживанием всего контингента учащихся или его части: до 100 учащихся от 101 до 200 учащихся свыше 201 учащегося	1,30-1,40 размера средней заработной платы: 1,30 1,35 1,40

5.2.2. в пределах установленного диапазона размера ставки должностного оклада в зависимости от категории образовательного учреждения.

5.3. Расчет средней заработной платы работников основного персонала образовательного учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

5.4. При индексации заработной платы работников образовательных учреждений в текущем году производится перерасчет средней заработной платы педагогических работников для установления нового должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

5.5. Средняя заработная плата педагогических работников образовательного учреждения определяется путем деления суммы заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера указанной категории работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году (при повышении заработной платы в текущем году – за последующий месяц после повышения заработной платы) на сумму среднемесячной численности педагогических работников образовательного учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

5.6. При определении среднемесячной численности педагогических работников образовательного учреждения учитывается среднемесячная численность педагогических работников образовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени. Работник, работающий в учреждении на одной ставке или более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности педагогических работников образовательного учреждения как один человек (целая единица).

5.7. Рекомендуемый размер должностного оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается руководителем образовательного учреждения на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

5.8. Руководителям образовательных учреждений, с учетом условий их труда, учредителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера руководителям образовательных учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с действующим законодательством.

5.9. Заместителям руководителей, главным бухгалтерам образовательных учреждений с учетом условий их труда руководителями образовательных

учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителей, главным бухгалтерам образовательных учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных учреждений в соответствии с действующим законодательством.

5.10. Руководителям образовательных учреждений с учетом условий их труда учредителем могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера и порядок, и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда руководителям образовательных учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя.

5.11. Заместителям руководителей образовательных учреждений, главным бухгалтерам с учетом условий их труда руководителями образовательных учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителей образовательных учреждений, главным бухгалтерам устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных учреждений.

5.12. Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников образовательного учреждения без занятия штатной должности в том же образовательном учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы допускается в основное рабочее время с согласия учредителя.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости ученико-часа педагогическим работникам, непосредственно участвующим в учебном процессе.

6.2. В образовательных учреждениях устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

6.2.2. выплаты за совмещение профессий (должностей);

6.2.3. выплаты за расширение зон обслуживания;

6.2.4. выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6.2.5. выплаты за работу в ночное время;

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

6.2.7. повышенная оплата сверхурочной работы;

6.2.8. районные коэффициенты;

6.2.9. процентная надбавка за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

6.2.10. иные выплаты компенсационного характера.

6.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.5. Размеры компенсационных выплат педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, определяются в процентах к заработной плате, рассчитанной за часы педагогической нагрузки или в абсолютных размерах.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. В образовательных учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

7.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом образовательного учреждения по согласованию с управляющим советом и профсоюзным органом образовательного учреждения;

7.1.2. премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности образовательных учреждений и личный вклад работника.

Критерии оценки эффективности деятельности образовательного учреждения устанавливаются ежегодно локальным актом образовательного учреждения с учетом следующих показателей:

- выполнение государственного задания;
- обеспечение своевременного представления отчетности в порядке и в сроки, предусмотренные действующим законодательством;
- своевременная и в полном объеме выплата заработной платы;
- обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации и государственные внебюджетные фонды; отсутствие фактов нарушения действующего законодательства - по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов; прочие критерии.

Критерии и показатели оценки работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, по итогам учебного года для осуществления выплат стимулирующего характера утверждаются локальным актом образовательного учреждения ежегодно.

Рекомендуемые параметры оценки деятельности работников, для осуществления выплат стимулирующего характера в разрезе должностей приведены в таблицах 15-23.

Табл.15

**Критерии и показатели оценки качества работы учителя
для распределения стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Наименование критерия	Оцениваемый учитель	Период оплаты	Формула расчета доли. Комментарии к заполнению значений критериев.	Показатель
1	2	3	4	5	
	Блок № 1 Академические				
1.1	Результаты государственной (итоговой) аттестации				
1.1.1.	Средний тестовый балл выпускников 9 классов по предметам, сдаваемым в новой форме	учителя по предметам	в течение года	Соотношение суммарного количества баллов по всем предметам регионального эксперимента к количеству выпускников 9 классов, сдававших эти предметы	Данные муниципального задания
1.1.2.	% выпускников 9 классов, сдававших экзамены в новой форме, от общего количества учащихся 9, 11 классов, выпускаемых учителем	учителя по предметам	в течение года	Соотношение суммарного количества выпускников 9 классов, сдававших экзамен, от общего количества учащихся 9 классов, выпускаемых учителем	(не менее 100%)

1.1.3.	Доля учащихся, выбравших предмет естественно-научного цикла и иностранный язык, для сдачи итоговой аттестации	учителя по предметам		Соотношение количества выпускников выбравших предмет, от общего количества учащихся, выпускаемых учителем	Данные муниципального задания
1.1.4.	Количество выпускников 9 классов с количеством баллов 75 и выше по результатам ГИА по предмету (обеспечение 225 баллов)	учителя по предметам	в течение года	Каждый выпускник, имеющий 75 баллов и выше 5 баллов, но не выше 30	Данные муниципального задания
1.1.5.	Результаты экзаменов выпускников 9 классов, сдаваемых в традиционной форме	учителя по предметам	в течение года		Данные муниципального задания
1.2.	Обеспечение прав граждан на получение образования				
	Количество выпускников получивших документ об образовании:				
1.2.1.	Основное общее образование, среднее (полное) общее образование	Классные руководители 9, 11 классов	в течение года	Соотношение количества выпускников класса, получивших документ об образовании к общему количеству выпускников класса (не менее 100%)	(не менее 100%)
1.2.2.	Количество учащихся, оставленных на повторный год обучения	Классные руководители 1-3, 5-8 классов	сентябрь-январь	Соотношение количества учащихся класса, оставленных на повторное обучение на 1,06 к количеству учащихся класса	Показатель ОУ
1.2.3.	Успеваемость учащихся класса	Классные руководители 5-9 классов	1. сентябрь-январь 2. февраль-июнь, август	Соотношение количества неуспевающих учащихся класса к общему количеству учащихся класса	Показатель ОУ
1.2.4.	Сохранение контингента обучающихся	Классные руководители 5-9 классов	в течение года	Соотношение количества учащихся класса, отчисленных из образовательного учреждения или переведенных по решению КДНиЗП в другое учреждение, к общему количеству учащихся класса	(не менее 100%)
1.3.	Оценка качества образования				

1.3.1.	Количество всех детей, успевающих на 4 и 5	Учителя по предметам	1. сентябрь-январь 2. февраль-июнь, август	Соотношение количества детей, успевающих на 4 и 5, от общего количества учащихся педагога-предметника (х на повышающий коэффициент от ставки)	Показатель ОУ
1.3.2.	Успеваемость по итогам каждой четверти	Учителя по предметам	1. сентябрь-январь 2. февраль-июнь, август	Соотношение количества успевающих детей к общему количеству учащихся педагога-предметника (х на повышающий коэффициент от ставки)	Показатель ОУ
1.3.3.	Результаты ЕРТ	Учителя по предметам	в течение года	Средний бал учащихся (D) по отношению к среднему баллу по Пермскому краю (СО)	Данные муниципального задания
1.3.4.	Количество учащихся с количеством баллов 75 и выше по результатам ЕРТ по предмету (обеспечение 150 баллов)	Учителя по предметам	в течение года	Каждый учащийся, имеющий 75 баллов и выше 2 баллов, но не выше 20 баллов	Данные муниципального задания
Блок № 2 Достижения учащихся					
2.1.	Наличие детей, получивших награды на конкурсах и предметных олимпиадах Всероссийского и международного уровней	Учителя по предметам	1. сентябрь-январь 2. февраль-июнь, август	Каждый учащийся, получивший награды на конкурсах и предметных олимпиадах Всероссийского и международного уровней	
2.2.	Наличие детей, получивших награды на конкурсах районного, краевого уровней	Учителя по предметам	1. сентябрь-январь 2. февраль-июнь, август	Каждый учащийся, получивший награды на конкурсах районного, краевого уровней	
2.3.	Количество детей, получивших награды на предметных олимпиадах районного, краевого уровней	Учителя по предметам	в течение года	Каждый учащийся, получивший награды на предметных олимпиадах районного, краевого уровней	
2.4.	Количество детей, получивших награды на конкурсах научно-исследовательских	Учителя по предметам	1. сентябрь-январь 2. февраль-	Каждый учащийся, получивший награды на конкурсах научно-исследовательских работ школьников	

	работ школьников		июнь, август	
	Блок № 3 Воспитательная работа, здоровье			
3.1.	Занятость детей в детских общественных объединениях, спортивных секциях, кружках, факультативах	Классные руководители	1. сентябрь-январь 2. февраль-июнь, август	Доля детей, охваченных дополнительным образованием к общему количеству обучающихся в классе
3.2.	Участие учителей в подготовке и проведении предметных недель	Учителя по предметам	1. сентябрь-январь 2. февраль-июнь, август	Активное участие в подготовке и проведении
3.3.	Занятость детей из числа, стоящих на учете в ОДН ОВД, СОП и группы риска в дополнительном образовании	Классные руководители	1. сентябрь-январь 2. февраль-июнь, август	Доля детей, охваченных дополнительным образованием, из числа состоящих на учете к общему количеству детей, состоящих на учете
3.4.	Своевременная сдача планов ИПР в качественном исполнении	Учителя по предметам	1. сентябрь-январь 2. февраль-июнь, август	Своевременная сдача планов ИПР в качественном исполнении
3.5.	Эффективность профилактических, коррекционных, реабилитационных мероприятий с детьми, состоящими на учете в ОДН ОВД, в «группе риска», находящихся в социально-опасном положении (СОП)	Классные руководители	1. сентябрь-январь 2. февраль-июнь, август	Перевод ребенка, состоящего на учете в ОДН ОВД, в «группе риска», СОП в группу «норма»
3.6.	Работа с классным коллективом	Классные руководители	в течение года	По результатам рейтинговой таблицы по итогам года
3.7.	Обеспечение условий для профессионального самоопределения учащихся	Учителя по предметам	в течение года	Организация продолжения образования и трудоустройства в 9 классах
3.8.	Охват учащихся горячим питанием	Классные руководители	1. сентябрь-январь 2. февраль-июнь, август	Процент учащихся класса, охваченных горячим питанием в школьной столовой
3.9.	Мероприятия по	Классные	1. сен-	Наличие мероприятий

	профилактике социально-опасных заболеваний и употребления ПАВ	руководители	сентябрь-январь 2. февраль-июнь, август	
3.10.	Работа летнего лагеря дневного пребывания	Классные руководители	в течение года	Организация и руководство деятельностью отряда, разработка программ
3.10.1.	Организация и контроль за каникулярной занятостью детей, состоящих на учете в ОДН ОВД, в «группе риска», (СОП)	Классные руководители	в течение года	Отсутствие правонарушений в период каникул и в выходные дни; доля детей, состоящих на учете в ОДН ОВД, в «группе риска», занятых организованными формами отдыха, от общей численности детей учетных категорий
3.11.	Отсутствие пропусков уроков без уважительной причины	Учителя по предметам		Соотношение фактического количества дней посещения учащимися/количество дней посещения учреждения по плану
3.12.	Отсутствие учащихся, совершивших правонарушение/преступление либо снижение показателей (для классных руководителей)	Классные руководители	четверть	Отсутствие учащихся, совершивших правонарушение/преступление либо снижение показателей (для классных руководителей)
3.13.	Отсутствие учащихся, состоящих на учете в ОПИН (для классных руководителей)	Классные руководители	четверть	Отсутствие учащихся, состоящих на учете в ОПИН (для классных руководителей)
3.14.	Обеспечение всех получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих и малоимущих семей, бесплатным питанием	Классные руководители	в течение года	Соотношение количества учащихся мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих и малоимущих семей, бесплатным питанием/количество потенциальных получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих и малоимущих семей на обеспечение бесплатным питанием
3.15.	Обеспечение всех получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих и малоимущих семей одеждой и спортивной формой	Классные руководители	в течение года	Соотношение количества учащихся мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих семей, обеспеченных одеждой (в денежной и натуральной форме)/количество потенциальных получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих семей на обеспечение одеждой
3.16.	Повышение группы здоровья	Классные руководители		Группа здоровья учащихся за отчетный период/группе здоровья учащихся за

	учащихся	тели		предыдущий период
3.17.	Эффективное взаимодействие со всеми субъектами профилактики	Классные руководители	в течение года	Предотвращение жестокого обращения с ребенком, суицида (или попытки), кризисной ситуации в семье. Отсутствие предписаний прокуратуры и полиции по данному вопросу
Блок № 4 Методическая работа				
4.1.	Разработка индивидуальных педагогических проектов и их реализация	Учителя по предметам	1. сентябрь-январь 2. февраль-июнь, август	
4.2.	Участие в методических объединениях: выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера	Учителя по предметам	1. сентябрь-январь 2. февраль-июнь, август	количество
4.3.	Профессиональные конкурсы	Учителя по предметам	1. сентябрь-январь 2. февраль-июнь, август	количество
4.4.	Конкурс «Учитель года»	Учителя по предметам	1. сентябрь-январь 2. февраль-июнь, август	количество
4.5.	Публикации	Учителя по предметам	1. сентябрь-январь 2. февраль-июнь, август	количество
4.6.	Выступления на конференциях, совещаниях на уровне района, города, края, Российской Федерации	Учителя по предметам		количество
4.7.	Разработка дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	Учителя по предметам		количество

4.8.	Сопровождение педагогической практики студентов	Учителя по предметам		количество студентов
4.9.	Повышение квалификации по образовательным программам профилактической направленности	Учителя по предметам, классные руководители	в течение года	Удостоверение (сертификат) курсов программа или проект
Блок № 5 Другое				
5.1.	Использование новых педагогических технологий (в т.ч. ИКТ)	Учителя по предметам		Проведение не менее 30% уроков с использованием ИКТ
5.2.	Использование современных методов оценивания достижений учащихся	Учителя по предметам		Портфолио учащихся КИМы, разработанные для оценивания формирования компетенции
5.3.	Реализация компетентного подхода на уроке	Учителя по предметам		1 аттестованный урок с позиции компетентности подхода
5.4.	Реализация индивидуальных программ (для одаренных и групп риска)	Учителя по предметам		
Блок № 6				
6.1.	Поощрительный балл за отсутствие б/л	Учителя по предметам	1. сентябрь-январь 2. февраль-июнь, август	
6.2.	Бонусный балл за двойное классное руководство	Учителя по предметам	1. сентябрь-январь 2. февраль-июнь, август	
6.3.	Дежурство по школе во время перемен	Учителя по предметам		

Табл.16

Критерии и показатели оценки качества работы заместителя руководителя/руководителя структурного подразделения для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
-------	---	------------

1	2	3
1.	Результативность образовательной деятельности в образовательных учреждениях	Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 9 классов (русский язык, математика)
		Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 11 классы (русский язык, математика)
		Наличие победителей и участников предметных олимпиад муниципального уровня
		Охват занятости учащихся внеурочной деятельностью и досуговой организованной активностью
		Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации
		Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение по модульно-накопительной системе
2.	Инновационная деятельность	Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами
		Публикации
		Использование пиар-технологий
3.	Кадровое развитие	Повышение категориальности учителей школы
		Обобщение опыта работы учителей
4.	Воспитательная деятельность (при оценке заместителей руководителей по ВР)	Организация общешкольного самоуправления учащихся
		Положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений)
		Привлечение современных воспитательных технологий
		Развитие форм ученического самоуправления, общественных организаций, школьной службы примирения, отрядов ЮИД и др.
5.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства
		Своевременная и качественная сдача отчетности

Табл.17

Критерии и показатели оценки качества работы заместителя руководителя по АХЧ для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	
		1	3
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Уровень исполнения требований Госпотребнадзора	требований
		Уровень исполнения требований Роспотребнадзора	требований
2.	Организация закупок в соответствии с Федеральным законом от 21 июля 2005 г. № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд»	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения	
		Правильность оформления технического задания и контрактных отношений	
		Своевременное заключение муниципальных контрактов	
		Правильность проведения процедуры проведения закупок	
		Контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ	
		Контроль за выполняемыми работами и своевременной поставкой	
3.	Работа с основными средствами учреждения	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация	
		Сохранность и контроль за имуществом	

		учреждения Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей
4.	Организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, Управления образования Отсутствие конфликтных ситуаций
5.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства Своевременная и качественная сдача отчетности
6.	Участие в реализации программы по электросбережению	Наличие утвержденной программы Соблюдение сроков реализации программы
7.	Аренда (передача имущества в пользование третьим лицам)	Сдача свободных площадей в аренду, привлечение внебюджетных средств
8.	Выполнение натуральных норм питания	Контроль качества, организация питания, соблюдение натуральных норм питания

Табл.18

Критерии и показатели оценки качества работы главного бухгалтера, бухгалтера для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1.	Уровень исполнения плана по расходам	Уровень исполнения плана по расходам не менее 95%
2.	Уровень исполнения плана по доходам	Уровень исполнения плана по доходам не менее 95%
3.	Снижение просроченной (прошлых лет) кредиторской задолженности в общем объеме задолженности	Динамика в снижении
4.	Снижение просроченной (прошлых лет) дебиторской задолженности в общем объеме задолженности	Динамика в снижении
5.	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей кредиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня
6.	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня
7.	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды	Отсутствие нарушений
8.	Исполнительская дисциплина	Своевременная и качественная сдача отчетности, отсутствие нарушений действующего законодательства

**Критерии и показатели оценки качества работы секретаря
для распределения стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1.	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	Регулярность ведения личных дел, карточек Т-2
		Правильность заполнения трудовых книжек
		Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов
		Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных
		Своевременность ведения дел по пенсионному фонду Российской Федерации, медицинскому страхованию
2.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией
3.	Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие нарушений в представлении отчетности
4.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб

**Критерии и показатели оценки качества работы учителя-логопеда,
педагога-психолога, социального педагога для распределения
стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1.	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика коррекции развития обучающихся/воспитанников
		Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста
2.	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных профессиональных технологий
		Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций
3.	Методическая деятельность	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности
		Публикации
		Участие в работе
		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города, края, др.
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города, края, др.
4.	Участие в конкурсах профессионального	Уровень конкурса
		Результативность участия

	мастерства	
5.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб Удовлетворенность родителей качеством услуги

Табл.21

Критерии и показатели оценки качества работы педагога дополнительного образования детей для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1.	Результативность образовательно-воспитательной деятельности	Результативность участия, положительная динамика участия детей в конкурсах Отсутствие среди детей, занимающихся в дополнительном образовании, правонарушений Мотивация детей, состоящих на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП к занятиям в дополнительном образовании
2.	Инновационная деятельность педагога	Применение современных образовательных технологий Разработка и реализация проектов
3.	Методическая деятельность	Разработка дидактических средств, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности. Разработка методических материалов Публикация Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Призовое место Уровень конкурса институциональный муниципальный региональный федеральный
5.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб Удовлетворенность родителей качеством услуги

Табл.22

Критерии и показатели оценки качества работы педагога-организатора, воспитателя, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности педагога-психолога, социального педагога для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1.	Результативность образовательно-воспитательной деятельности	Охват мероприятиями детей, состоящих на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП. Отсутствие (сокращение) правонарушений среди несовершеннолетних
2.	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных технологий и форм воспитания Разработка и реализация проектов

3.	Методическая деятельность	Разработка методических материалов, сценариев мероприятий
		Участие в работе методических объединений, проблемных групп
		Публикации
		Обобщение и распространение педагогического опыта:
		проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, муниципалитета, края, федерации
		подготовка рекомендаций по работе с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП
		выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города
		взаимодействие со всеми субъектами профилактики
		обеспечение консультативной, диагностической, коррекционной, реабилитационной деятельности специалистов, работающих с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП и их семьями
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса
		Результативность участия
5.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб
		Удовлетворенность родителей качеством услуги

Табл.23

Критерии и показатели оценки качества работы педагога-библиотекаря для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1.	Библиотечный фонд	Соответствие нормативам
	Учебники	Сохранность
2.	Привлечение учащихся к посещению библиотеки вне рамок школьной программы	Доля учащихся школы посещающих библиотеку помимо школьной программы
3.	Внеурочная деятельность	Проведение мероприятий
4.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие неисполненных мероприятий и заявок

В компетенцию образовательных учреждений входит самостоятельное решение вопроса о включении предложенных показателей результативности труда, изменении или уточнении перечня критериев оценки, диапазона баллов.

7.1.3. стимулирующие надбавки, устанавливаемые педагогическим работникам:

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%

7.1.4. иные выплаты стимулирующего характера.

7.2. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются коллективными договорами и локальными нормативными актами образовательных учреждений.

7.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

7.4. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся за счет незамещенных учебных часов, не может быть направлена на выплаты стимулирующего характера.

7.5. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

7.6. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием управляющего совета и профсоюзного органа образовательного учреждения.

7.7. Размер стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с управляющим советом и профсоюзным органом образовательного учреждения.

7.8. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом образовательного учреждения по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным органом образовательного учреждения.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда заместителям руководителя, лавным бухгалтерам и работникам образовательных учреждений могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам образовательных учреждений определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных учреждений Пермского края.

8.2. В пределах фонда оплаты труда руководителям образовательных учреждений могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи руководителям образовательных учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя.

8.3. Единовременная материальная помощь заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам образовательных учреждений может быть оказана в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника учреждения.

8.4. Единовременная материальная помощь руководителям образовательных учреждений может быть оказана в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления руководителя образовательного учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулирования работников муниципальных
образовательных учреждений дополнительного образования
Чердынского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Приказов 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», постановления главы Чердынского муниципального района от 28 августа 2009 г. № 372 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Чердынского муниципального района и отмене постановления главы Чердынского муниципального района от 27.07.2009 № 325» и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей Чердынского муниципального района, реализующих государственные полномочия в сфере дополнительного образования из средств бюджета Чердынского муниципального района Пермского края (далее – образовательные учреждения).

1.3. Система оплаты труда и стимулирования работников образовательных учреждений устанавливается коллективными договорами, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края и Чердынского муниципального района.

1.4. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных

учреждениях в соответствии с нормативными правовыми актами Чердынского муниципального района, регулирующими оплату труда работников соответствующей отрасли.

1.5. Система оплаты труда работников образовательных учреждений Чердынского муниципального района, реализующих государственные полномочия в сфере дополнительного образования, осуществляется с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.6. 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.

1.7. Индексация заработной платы работников образовательных учреждений осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

1.8. Финансирование расходов на оплату труда работников образовательных учреждений осуществляется за счет средств бюджета Чердынского муниципального района, предусмотренных на оплату труда работников образовательных учреждений, и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников образовательных учреждений формируется за счет средств местного бюджета, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.2. Объем бюджетных ассигнований в т.ч. на оплату труда работников образовательных учреждений определяется в соответствии с постановлением администрации Чердынского муниципального района, утверждающим расчетные показатели по муниципальным услугам района на очередной финансовый год и плановый период, и муниципальным заданием на предоставление муниципальных услуг в сфере образования на очередной финансовый год и плановый период.

2.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренный для формирования фонда оплаты труда образовательного учреждения, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

2.4. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

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

Доля базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения составляет не более 80% от фонда оплаты труда образовательного учреждения:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТоу} \times 80\%$$

Доля стимулирующего фонда оплаты труда составляет не менее 20% от фонда оплаты труда образовательного учреждения:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times 20\%$$

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

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

Базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения распределяется по формуле:

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

ФОТауп – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала составляет 10-15% от ФОТб образовательного учреждения;

ФОТп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, составляет не менее 70% от ФОТб образовательного учреждения;

ФОТувп – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала составляет 5%-10% от ФОТб образовательного учреждения;

ФОТмоп – базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала составляет 5-10% от ФОТб образовательного учреждения.

2.6. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда с учетом объема фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, исчисленного в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.7. Экономия фонда оплаты труда образовательного учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

2.8. Учебный план разрабатывается самостоятельно каждым учреждением

по согласованию с учредителем. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей, санитарными правилами и нормами.

3. Расчет заработной платы работников образовательного учреждения дополнительного образования

3.1. Заработная плата работников образовательных учреждений состоит из:

3.1.1. заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

3.1.2. заработной платы специалистов,

3.1.3. заработной платы прочих работников.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда, исходя из количества проведенных учебных часов и численности обучающихся (аудиторная нагрузка), учета специфики работы и неаудиторной занятости, и определяется следующим образом:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТан} + \text{ФОТспец.} + \text{ФОТнз, где}$$

ФОТан – фонд оплаты труда на аудиторную нагрузку;

ФОТспец – специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (направленности программы, уровень квалификации работника, наличие стажа педагогической работы, наличие ученых степеней и почетных званий, за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья, выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством);

ФОТнз – фонд оплаты труда на неаудиторную занятость (руководство методическими объединениями).

3.3. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в учреждении, рассчитывается как сумма оплаты труда по реализации каждой программ и в каждом объединении, в котором ведется преподавание. Если работник реализует несколько программ в разных объединениях, то его заработная плата рассчитывается по каждой программе и каждому объединению отдельно:

$$\text{ЗПп} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Бп} \times (1 + \text{А} + \text{Кстаж} + \text{Кн} + \text{Кс} + \text{Кк}) + \text{Мо, где}$$

ЗПп – заработная плата педагога;

Стп – базовая стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н – количество обучающихся по программе в каждой группе;

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

Кс - повышающий коэффициент сложности по направленности программы, устанавливается учреждением самостоятельно по каждой программе;

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Стп рассчитывается по формуле:

ФОТб

Стп = $\frac{\text{ФОТб}}{(\text{Пбу1} \times \text{Ту1} + \text{Пбу2} \times \text{Ту2} + \text{Пбу3} \times \text{Ту3} + \text{Пбу4} \times \text{Ту4} + \text{Пбум} \times \text{Тум})}$, где

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда педагога;

Пбу1 – численность получателей муниципальной услуги в группе первого года обучения;

Пбу2 – численность получателей муниципальной услуги в группе второго года обучения;

Пбу3 – численность получателей муниципальной услуги в группе третьего года обучения;

Пбу4 – численность получателей муниципальной услуги в группе четвертого года обучения;

Пбум – численность получателей муниципальной услуги в группе музыкальной направленности;

Ту1 – годовое количество часов по учебному плану в группе первого года обучения;

Ту2 – годовое количество часов по учебному плану в группе второго года обучения;

Ту3 – годовое количество часов по учебному плану в группе третьего года обучения;

Ту4 – годовое количество часов по учебному плану в группе четвертого года обучения;

Тум – годовое количество часов по учебному плану в группе музыкальной направленности;

Стп рассчитывается учреждением по состоянию на 01 января и на 01 сентября текущего календарного года;

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

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Кн – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьных методических объединений. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 руб. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа;

3.4. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,1	0,15	0,20	0,25

3.5. Коэффициент квалификации педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Вторая квалификационная категория	0,10
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

3.6. Коэффициент сложности объединения, устанавливаемый педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс:

Направленность программы	Размер коэффициента
Техническое творчество	0,200
Физкультурно-спортивная	0,185
Художественно-эстетическая	0,185
Туристско-краеведческое	0,193
Эколого-биологическое	0,193
Военно-патриотическое	0,193
Социально-педагогическое	0,185
Культурологическое	0,185
Естественнонаучное	0,200

3.7. Коэффициент, устанавливаемый педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, за наличие ученой степени, почетного звания, ордена:

Основания для повышения должностных окладов	Размер выплат
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	0,2
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	0,1
Почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	0,1
Орден СССР или Российской Федерации	0,1

3.8. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава ВУЗов, работников научных образовательных 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 не менее 4611 руб. 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.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

3.9. Выплаты, повышающие размер должностного оклада, минимальной базовой суммы:

Основания для повышения должностных окладов /установления надбавок	Категория выплат	Категория работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
Образовательные учреждения для обучающихся/воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития	увеличение должностного оклада, минимальной базовой суммы	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15-20%, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья	15-20%
Образовательные учреждения, расположенные в сельской местности (в соответствии с законом об административно-территориальном делении)	увеличение должностного оклада, минимальной базовой суммы	<p>1. Руководящие работники: управляющий учебным хозяйством, заведующий (отделом, лабораторией, учебной частью); заместитель главного бухгалтера; руководители групп.</p> <p>2. Главные специалисты.</p> <p>3. Ведущие специалисты.</p> <p>4. Специалисты: преподаватель; преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); мастер производственного обучения; методист, инструктор-методист (включая старшего); воспитатель (включая старшего); социальный педагог; педагог-психолог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования; старший вожатый; диспетчер (включая старшего); документовед; инспекторы: по кадрам, по контролю за исполнением поручений (включая старших); механик; программист; специалист по кадрам; техник; технолог; юрисконсульт; администратор (включая старшего); бухгалтер, экономист</p>	25%

3.10. Заработная плата прочих специалистов включает в себя минимальный

и максимальный размеры должностных окладов, включая доплаты и надбавки к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, с учетом мнения представительного органа работников.

3.11. Заработная плата прочих специалистов образовательных учреждений состоит:

$$\text{ЗП} = \text{БЧс} + \text{СЧ}, \text{ где}$$

БЧс — базовая часть заработной платы специалистов, определяется по формуле:

$$\text{БЧс} = \text{ДО} \times \text{Кн} + \text{Кв}, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад;

Кв – компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами);

Кн – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации;

СЧ – стимулирующая часть, определяется по методике, приведенной в разделе 7 настоящего Положения.

3.12. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников, а также доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

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

4. Определение размера должностных окладов специалистов образовательного учреждения дополнительного образования

4.1. Размеры должностных окладов специалистов образовательных учреждений устанавливаются руководителем образовательного учреждения в пределах рекомендуемых размеров 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.

4.2. Определение размера должностного оклада педагогических работников:

4.2.1. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня – инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый.

Табл.1

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное образование	высшее профессиональное образование
1	2	3	4
До 3 лет	2841	3118	3437
от 3 до 8 лет	2997	3289	3626
от 8 до 14 лет	3177	3487	3844
от 14 до 20 лет	3383	3713	4093
более 20 лет	3611	3960	4343

Табл.2

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2
Вторая или соответствие квалификационной категории	4560
Первая	4788
Высшая	5027

4.2.2. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня – музыкальный работник; педагог-организатор; социальный педагог.

Табл.3

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное образование	высшее профессиональное образование
1	2	3	4
До 3 лет	3188	3437	3774
от 3 до 8 лет	3289	3626	3970
от 8 до 14 лет	3487	3844	4192
от 14 до 20 лет	3717	4093	4440
более 20 лет	3960	4343	4687

Табл.4

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2
Вторая или соответствие квалификационной категории	4921
Первая	5167
Высшая	5426

4.2.3. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня – воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог.

Табл.5

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное образование, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	высшее профессиональное образование
1	2	3	4
До 3 лет	3437	3774	4138
от 3 до 8 лет	3626	3974	4345
от 8 до 14 лет	3844	4196	4575
от 14 до 20 лет	4093	4436	4822
более 20 лет	4343	4687	5075

Табл.6

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2
Вторая или соответствие квалификационной категории	5328
Первая	5595
Высшая	5875

4.2.4. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня –

преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель-дефектолог и учитель-логопед (для штатных должностей), логопед.

Табл.7

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное образование, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	3720	4079	4461
от 3 до 8 лет	3842	4217	4594
от 8 до 14 лет	3996	4365	4741
от 14 до 20 лет	4164	4522	4903
более 20 лет	4343	4687	5075

Табл.8

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2
Вторая или соответствие квалификационной категории	5328
Первая	5595
Высшая	5875

4.3. Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного персонала:

4.3.1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части.

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	высшее профессиональное образование
1	2	3	4
До 3 лет	2403	2508	2690
от 3 до 8 лет	2446	2570	2784
от 8 до 14 лет	2495	2647	2893
от 14 до 20 лет	2550	2737	3011
более 20 лет	2612	2834	3137

4.3.2. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

4.3.2.1. первый квалификационный уровень – дежурный по режиму, младший воспитатель.

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	высшее профессиональное образование
1	2	3	4
До 3 лет	2520	2703	2933
от 3 до 8 лет	2591	2803	3041
от 8 до 14 лет	2668	2909	3166
от 14 до 20 лет	2748	3023	3302
более 20 лет	2834	3137	3443

4.3.2.2. второй квалификационный уровень – диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму.

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное образование, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	высшее профессиональное образование
1	2	3	4
До 3 лет	2698	2933	3246
от 3 до 8 лет	2792	3044	3366
от 8 до 14 лет	2898	3169	3501
от 14 до 20 лет	3014	3296	3645
более 20 лет	3137	3443	3795

5. Порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений дополнительного образования, их заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате педагогических работников, которые относятся к основному персоналу (без внешних совместителей).

Табл.12

Кратное соотношение должностного оклада руководителя образовательного учреждения к среднему размеру заработной платы работников основного персонала

Категория образовательного учреждения	Кратное соотношение
Учреждения дополнительного образования	1,2-1,3 размера средней заработной платы

5.3. К основному персоналу образовательных учреждений относится педагогический персонал – педагог дополнительного образования, методист, педагог-организатор.

5.4. Расчет средней заработной платы работников основного персонала образовательного учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя

образовательного учреждения.

5.5. При индексации заработной платы работников образовательных учреждений в текущем году производится перерасчет средней заработной платы работников основного персонала для установления нового должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

5.6. Средняя заработная плата работников основного персонала образовательного учреждения определяется путем деления суммы базовой части заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера указанной категории работников образовательного учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году (при повышении заработной платы в текущем году – за последующий месяц после повышения заработной платы) на сумму среднемесячной численности работников основного персонала образовательного учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

5.7. При определении среднемесячной численности работников основного персонала образовательного учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала образовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени. Работник, работающий в учреждении на одной ставке или более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала образовательного учреждения как один человек (целая единица).

5.8. Размер должностного оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается руководителем образовательного учреждения на 10 – 30% ниже должностного оклада руководителя по согласованию с учредителем.

5.9. Руководителям образовательных учреждений с учетом условий их труда учредителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера руководителям образовательных учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с действующим законодательством.

5.10. Заместителям руководителей, главным бухгалтерам образовательных учреждений с учетом условий их труда руководителями могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителей, главным бухгалтерам образовательных учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями,

локальными нормативными актами образовательных учреждений в соответствии с действующим законодательством.

5.11. Руководителям образовательных учреждений с учетом условий их труда учредителем могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера и порядок и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда руководителям образовательных учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя.

5.12. Заместителям руководителей образовательных учреждений, главным бухгалтерам с учетом условий их труда руководителями образовательных учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера образовательного учреждения, главным бухгалтерам устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных учреждений.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости ученико-часа педагогическому персоналу, непосредственно участвующему в учебном процессе, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

6.2. В образовательных учреждениях устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

6.2.2. выплаты за совмещение профессий (должностей);

6.2.3. выплаты за расширение зон обслуживания;

6.2.4. выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6.2.5. выплаты за работу в ночное время;

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

6.2.7. повышенная оплата сверхурочной работы;

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

6.2.9. иные выплаты компенсационного характера.

6.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.5. Размеры компенсационных выплат педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, определяются в процентах к заработной плате, рассчитанной за часы педагогической нагрузки или в абсолютных размерах.

7. Выплаты стимулирующего характера

В образовательных учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за месяц, квартал, год);

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

иные выплаты стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом образовательного учреждения.

Рекомендуемые параметры оценки деятельности персонала, для осуществления выплат стимулирующего характера приведены в таблицах 14-16.

Показатели оценки деятельности педагогического персонала образовательных учреждений дополнительного образования

№ п/п	Показатели	Ед. изм.	Стимулирующие выплаты к базовым окладам с учетом коэффициентов (%)	
			постоянные	разовые
1.1.	Наличие педагогов дополнительного образования, призеров конкурсов профмастерства (в течение года с момента присвоения награды) федеральный региональный муниципальный	Размер доплат в % к окладу	20 15 10	
1.2.	Участие в методической работе: выступления на семинарах, педсоветах, конференциях; проведение открытых занятий, мастер-классах			5 5
1.3.	Сохранность контингента обучающихся: 50% 70-80% Свыше 80%		3 5 10	
1.4.	Организация работы с детьми из социально-неблагополучных семей, состоящих на разных видах учета (отслеживание результатов): 2% от численности группы 5 % от численности группы		2 5	
1.5.	Организация и проведение соревнований, мероприятий, для обучающихся: федеральный региональный муниципальный			15 10 5
1.6.	Качественное выполнение функций педагогических работников: отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и их решения; отсутствие замечаний по работе с документами (подготовка отчетов, планирование, протоколы); отсутствие травматизма			1 1 1
1.7.	Выполнение особо важных срочных заданий в установленный срок (к особо важным заданиям могут относиться задания требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования), если за них не производится доплата или стимулирующая выплата			5
1.8.	За качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей, если за них не производится доплата или стимулирующая выплата			15
1.9.	Руководство методическим объединением		10	
1.10.	Организация и проведение мероприятий, направленных на профилактику и предупреждение правонарушений в подростковой среде			

	федеральный региональный муниципальный			15 10 5
1.11.	Создание безопасных условий труда для выполнения учебной программы, отсутствие фактов детского травматизма: при наличии фактов	фактов		-5
1.12.	Учащиеся, занявшие 1-3 места на конкурсах федеральный уровень региональный уровень муниципальный уровень			15 10 5
1.13.	Разработка и экспериментальная апробация образовательных программ дополнительного образования детей			20
1.14.	Участие педагогов в проектах, грантах, инновационной деятельности			20

Табл.14

Поощрительные выплаты для административного персонала – заместителей директора по учебно-воспитательной и методической работе

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат к базовым окладам с учетом коэффициентов (%)	Стимулирующие выплаты к базовым окладам с учетом коэффициентов (%)	
			постоянные	разовые
1.	Организация работы с детьми из социально-неблагополучных семей, состоящих на разных видах учета (отслеживание результата)		5	
2.	Анализ организации и проведения соревнований, мероприятий для обучающихся			3
3.	Организация работы с детьми в каникулярное время			5
4.	Высокое качество результатов обучения и воспитания, наличие обучающихся (воспитанников) – призеров соревнований: федеральный уровень региональный уровень муниципальный уровень		5 3 2	
5.	Организация аттестации педагогических работников	5		
6.	Работа в режиме экспериментальной, инновационной площадки различного уровня (статус должен документально подтвержден) федеральный региональный муниципальный		5 3 2	
7.	Организация и контроль методической работы в учреждении	5		
8.	Сохранение контингента обучающихся и воспитанников (по итогам учебного года): 50% 70-80% Свыше 80%		2 3 5	
9.	Создание и обслуживание школьного сайта	5		
10.	Выполнение особо важных срочных заданий в			5

	установленный срок (к особо важным заданиям могут относиться задания требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования), если за них не производится доплата или стимулирующая выплата			
--	---	--	--	--

Табл.15

Поощрительные выплаты для административного персонала – заместителя директора по АХЧ, главного бухгалтера

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат к базовым окладам с учетом коэффициентов (%)	Стимулирующие выплаты к базовым окладам с учетом коэффициентов (%)	
			постоянные	разовые
1.	Организация ремонтных работ	5		
2.	Организация работ: по охране труда; по пожарной безопасности; по электробезопасности.	5 5 5		
3.	Организация работы транспорта и транспортных услуг (ведение документации)	10		
4.	Подготовка образовательного учреждения к учебному году и подготовка к сезону загородного лагеря без предписаний; наличие предписаний			10 -10
5.	За качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей, если за них не производится доплата или стимулирующая выплата			10
6.	Кредиторской задолженности: отсутствие задолженности; наличие задолженности			10 -10
7.	Задолженность по налогам, сборам: отсутствие задолженности; наличие задолженности			10 -10
8.	Своевременная выплата заработной платы			5
9.	Своевременное предоставление отчетности			5

В компетенцию образовательных учреждений входит самостоятельное решение вопроса об изменении (без исключения) и о включении дополнительных показателей результативности труда, или уточнении перечня критериев.

7.1.5. иные выплаты стимулирующего характера:

Иные выплаты стимулирующего характера, в том числе в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения дополнительного образования могут быть установлены:

1. Выплата единовременной материальной помощи в размере 18400 руб. и стимулирующая выплата в течение 3 лет в размере 1480 руб. лицам, окончившим

образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу по полученной специальности.

2. Стимулирующая выплата в размере 235 руб. лицам, окончившим с отличием образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

3. Выплата единовременной материальной помощи в размере 12600 руб. педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательных учреждений при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста и выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы);

4. Стимулирующая выплата в размере 1050 руб. со дня присвоения педагогическому работнику (в том числе руководителю) образовательного учреждения высшей квалификационной категории;

5. Установление стимулирующей выплаты в размере 980 руб. педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательных учреждений, удостоенным государственных наград за работу в сфере образования;

6. Установление стимулирующей выплаты в размере 590 руб. педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательных учреждений, имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации).

7.2. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются коллективными договорами и локальными нормативными актами образовательного учреждения:

7.2.1. стимулирующие выплаты, осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты;

7.2.2. стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период;

7.2.3. вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, рассматриваются с участием Управляющего совета и профсоюзного органа образовательного учреждения;

7.2.4. размер стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным органом

образовательного учреждения.

8. Другие вопросы оплаты труда

Руководителем образовательного учреждения дополнительного образования в пределах фонда оплаты труда работникам основного персонала могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулирования работников образовательного
учреждения дополнительного профессионального образования
(повышение квалификации) специалистов
Чердынского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) специалистов, реализующих государственные в сфере дополнительного образования из средств местного бюджета (далее – учреждение).

1.2. Система оплаты труда и стимулирования работников учреждения регламентируются Коллективным договором, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края и Чердынского муниципального района.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, государственные полномочия в сфере дополнительного образования, осуществляется с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

1.5. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждения осуществляется за счет средств бюджета Чердынского муниципального района, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Основные условия оплаты труда:

2.1.1. оплата труда работников учреждений включает:

2.1.1.1. должностные оклады;

2.1.1.2. выплаты компенсационного характера;

2.1.1.3. выплаты стимулирующего характера;

2.1.2. оплата труда работников учреждений осуществляется на основе схемы должностных окладов работников учреждений согласно таблиц 1-5, которые определяют минимальные и максимальные размеры должностных окладов работников учреждения, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

2.1.3. размеры 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. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений устанавливаются при наличии оснований следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.1.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

3.2. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных действующим законодательством.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждений могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.1. ежемесячная выплата за стаж работы в учреждении;

4.1.2. премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника учреждения;

4.1.3. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2. Критерии эффективности деятельности учреждения устанавливаются правовым актом учредителя:

4.2.1. выполнение муниципального задания исходя из фактически оказанных бюджетных услуг по объему и качеству;

4.2.2. отсутствие фактов нецелевого использования закрепленного за учреждением движимого и недвижимого имущества;

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

4.2.4. отсутствие фактов нарушения действующего законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд;

4.2.5. отсутствие в учреждении задержек по выплатам заработной платы;

4.2.6. реализация мероприятий, направленных на развитие учреждения.

4.3. Критерии оценки личного вклада работников учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждений с учетом следующих показателей:

4.3.1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

4.3.2. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

4.3.3. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4.3.4. участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

4.3.5. иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения;

4.3.6. выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ;

4.3.7. иные выплаты стимулирующего характера, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

5. Условия и порядок оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения. Кратное соотношение должностного оклада руководителя учреждения определяются согласно таблице 6.

К основному персоналу учреждений относятся работники учреждений, замещающие должности, непосредственно осуществляющие реализацию государственного образовательного стандарта в учреждении, указанные в графе 5 таблицы 6.

Табл.1

Кратное соотношение должностного оклада руководителя образовательного учреждения к среднему размеру заработной платы работников основного персонала

Категория образовательного учреждения	Кратное соотношение
Учреждения дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) специалистов	1,2 размера средней заработной платы

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений, определяемые в трудовых договорах, заключаемых с руководителями учреждений, устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителей этих учреждений.

5.4. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений с учетом условий их труда могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера руководителям учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с действующим законодательством.

Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с действующим

законодательством;

5.5. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений с учетом условий их труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

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

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с действующим законодательством.

6. Порядок формирования и распределение фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется за счет средств местного бюджета, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений определяется в соответствии с постановлением администрации Чердынского муниципального района, утверждающим расчетные показатели по муниципальным услугам и материальным расходам бюджета Чердынского муниципального района на очередной финансовый год и плановый период, и муниципальным заданием на предоставление муниципальных услуг в сфере образования на очередной финансовый год и плановый период.

6.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренный для формирования фонда оплаты труда учреждения, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг в некоторых случаях с проведением общественной экспертизы.

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

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

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ_{ст} – стимулирующий фонд оплаты труда учреждения.

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

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

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 80% от ФОТ учреждения;

ФОТд – фонд окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТк – компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда учреждения распределяется по формуле:

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

ФОТауп – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, составляет не менее 20 % от ФОТб учреждения;

ФОТп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих реализацию государственного образовательного стандарта в учреждении, составляет не менее 50% от ФОТб учреждения;

ФОТувп – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, составляет не более 5 % от ФОТб учреждения;

ФОТмоп – базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала, составляет не более 20 % от ФОТб учреждения.

Отнесение должностей работников, профессий рабочих к административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу и персоналу, непосредственно осуществляющему реализацию государственного образовательного стандарта в учреждении, осуществляется в соответствии с таблицей 7.

Доля стимулирующего фонда оплаты труда устанавливается в размере до 25% от фонда оплаты труда образовательного учреждения, структурного подразделения:

$$\text{ФОТоб} = \text{ФОТоб} \times 25\%$$

7. Определение размера должностных окладов специалистов образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) специалистов

7.1. Размеры должностных окладов специалистов учреждений устанавливаются руководителем учреждения в пределах рекомендуемых минимального и максимального размеров 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.

7.2. Определение размера должностного оклада педагогических работников:

7.2.1. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня – методист.

Табл.2

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	высшее профессиональное образование
1	2	3	4
До 3 лет	3437	3774	4138
от 3 до 8 лет	3626	3974	4345
от 8 до 14 лет	3844	4196	4575
от 14 до 20 лет	4093	4436	4822
более 20 лет	4343	4687	5075

Табл.3

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2
Вторая или соответствие квалификационной категории	5328
Первая	5595
Высшая	5875

7.2.2. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня – преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу).

Табл.4

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное образование, неполное высшее образование,	высшее профессиональное образование

		учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	
1	2	3	4
До 3 лет	3720	4079	4461
от 3 до 8 лет	3842	4217	4594
от 8 до 14 лет	3996	4365	4741
от 14 до 20 лет	4164	4522	4903
более 20 лет	4343	4687	5075

Табл.5

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2
Вторая или соответствие квалификационной категории	5328
Первая	5595
Высшая	5875

Табл.6

Отнесение должностей работников, профессий рабочих к административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу

№ п/п	Должности административно-управленческого персонала	Должности учебно-вспомогательного персонала	Профессии младшего обслуживающего персонала	Должности персонала, непосредственно осуществляющего реализацию государственного образовательного стандарта в учреждении
1.	Директор	Бухгалтер	Сторож	Преподаватель
2.	Главный бухгалтер	Инженер	Уборщик служебных помещений	Методист
3.	Заместитель директора	Лаборант	Кочегар	
4.		Секретарь		
		Техник		

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам учреждений могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат

единовременной материальной помощи заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам образовательных учреждений определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных учреждений.

8.2. В пределах фонда оплаты труда руководителям образовательных учреждений могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи руководителям образовательных учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя.

8.3. Единовременная материальная помощь заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам образовательных учреждений может быть оказана в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника учреждения.

8.4. Единовременная материальная помощь руководителям образовательных учреждений может быть оказана в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления руководителя образовательного учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда и стимулирования работников
МБУ «Центр обеспечения образовательной деятельности»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», постановления Правительства Пермского края от 14 мая 2009 г. № 263-п «Об отнесении общеотраслевых профессий рабочих бюджетных учреждений Пермского края к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и установлении размеров окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, а также компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах рабочим бюджетных учреждений Пермского края», постановлений главы Чердынского муниципального района от 27 августа 2009 г. № 371 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетной сферы Чердынского муниципального района», от 28 августа 2009 г. № 372 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Чердынского муниципального района и отмене постановления главы Чердынского муниципального района от 27.07.2009 № 325».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных учреждений и прочих учреждений Управления образования (далее – учреждения), реализующих полномочия в сфере обеспечения деятельности образовательных учреждений за счет средств бюджета Чердынского муниципального района.

1.3. Система оплаты труда и стимулирования работников учреждений Управления образования администрации Чердынского муниципального района (далее – Управление образования) устанавливается в муниципальных образовательных учреждениях коллективными договорами, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации, Законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, Чердынского муниципального района Пермского края.

1.4. Наименования должностей, профессий и квалификационные требования соответствуют постановлению Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37, постановлению Российской Федерации от 31 октября 2002 г. № 787 «О порядке утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

1.5. 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.

1.6. Индексация заработной платы работников учреждений Управления образования осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

1.7. Действие настоящего Положения распространяется на работников учреждений Управления образования.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда работников

2.1. Фонд оплаты труда для работников учреждений формируется на основе норматива подушевого бюджетного финансирования.

2.2. Фонд оплаты труда для работников учреждений формируется на основе реестра расходных обязательств с применением индекса дефлятора.

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждений (далее – ФОТ_{сп}) состоит из базовой (далее – ФОТ_б) и стимулирующей части (далее - ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{\text{сп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Базовая часть фонда оплаты труда устанавливается в размере не более 80% от фонда оплаты труда учреждения:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{сп}} \times 80\%$$

Стимулирующего фонда оплаты труда устанавливается в размере не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{сп}} \times 20\%$$

3. Расчет заработной платы

3.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя должностные оклады, доплаты и надбавки к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Заработная плата работников состоит:

$$\text{ЗП} = \text{БЧс} + \text{СЧ}, \text{ где}$$

БЧс – базовая часть заработной платы работников, определяется по формуле:

$$\text{БЧс} = \text{ДО} + \text{Н} + \text{Кв}, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад;

Н – надбавки;

Кв – компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации);

СЧ – стимулирующая часть, определяется на основании нормативно-правовых актов по учреждению.

3.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников в пределах рекомендуемых должностных окладов, а также доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. При этом рекомендуемый объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, составляет не менее 20% общего фонда на оплату труда.

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

4. Определение размера должностных окладов работников

4.1. Размеры должностных окладов работникам устанавливаются руководителем учреждения в пределах рекомендуемых 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.

4.2. Определение размера должностного оклада работников учреждений

Табл.1

1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		Оклад, руб.
1.1.	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: газосварщик; гардеробщик; грузчик; дворник; зольщик; истопник; кастелянша; кладовщик; конюх; кочегар технологических печей; курьер; кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; обработчик справочного и информационного материала; обувщик по ремонту обуви; оператор копировальных и множительных машин; оператор котельной; оператор связи; оператор стиральных машин; оператор теплового пункта; плотник; повар; портной по ремонту одежды; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды; радиомеханик по ремонту радиоэлектронного оборудования; садовник; сестра-хозяйка; слесарь-сантехник; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь-ремонтник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр (строительный); столяр; сторож (вахтер); тракторист; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; электросварщик ручной сварки; электрогазосварщик	3278
1.2.	2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	3482
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1-й квалификационный 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 автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; слесарь по обслуживанию тепловых пунктов; слесарь по обслуживанию тепловых сетей	3763

2.2.	2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4131
2.3.	3-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5000
2.4.	4-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренных 1-3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6489

Табл.2

1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		Оклад, руб.
1.1.	1-й квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор	3278
1.2.	2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3482
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1-й квалификационный уровень	Диспетчер; инспектор по кадрам; товаровед	3778
2.2.	2-й квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	4554
2.3.	3-й квалификационный уровень	Заведующий научно-технической библиотекой; заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутриведомственная категория	5000
2.4.	4-й квалификационный уровень	Механик Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6489
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране труда; инженер по подготовке кадров; инженер-технолог; инженер-энергетик (энергетик); специалист по кадрам; экономист; юристконсультант	4057

3.2.	2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5000
3.3.	3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6014
3.4.	4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».	9800
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1-й квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела материально-технического снабжения; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	5000

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.2. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

5.2.2. выплаты за совмещение профессий (должностей);

5.2.3. выплаты за расширение зон обслуживания;

5.2.4. выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5.2.5. выплаты за работу в ночное время;

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

5.2.7. повышенная оплата сверхурочной работы;

5.2.8. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера прописываются в трудовых договорах работников.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

6.1.2. премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);

6.1.3. выплаты за непрерывный стаж работы в организации, с учетом стажа работы в системе образования Чердынского муниципального района.

Показатели	Непрерывный стаж работы в системе образования			
	от 1 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	Более 15 лет
Размеры коэффициентов	0,1	0,15	0,20	0,3

6.2. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждений.

6.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

6.4. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

6.5. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются руководителем учреждения с участием Управляющего совета, профсоюзного органа.

6.6. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом начальника учреждения.

6.7. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом учреждения.

7. Порядок и условия оплаты труда руководителей бюджетных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате специалистов.

Табл.2

Кратное соотношение должностного оклада руководителя учреждения к среднему размеру заработной платы работников основного персонала

Категория образовательного учреждения	Кратное соотношение
Бюджетное учреждение	1,8 размера средней заработной платы

7.3. Расчет средней заработной платы специалистов учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

7.4. Средняя заработная плата специалистов учреждения определяется путем деления суммы базовой части заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера указанной категории работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году (при повышении заработной платы в текущем году – за последующий месяц после повышения заработной платы) на сумму среднемесячной численности специалистов учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

7.5. При определении среднемесячной численности специалистов учреждения учитывается среднемесячная численность специалистов, работающих на условиях полного рабочего времени. Работник, работающий в учреждении на одной ставке или более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

7.6. Размер должностного оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем учреждения на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя по согласованию с учредителем.

7.7. Руководителям учреждений с учетом условий их труда учредителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера руководителям учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с действующим законодательством.

7.8. Заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений с учетом условий их труда руководителями могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с действующим законодательством.

7.9. Руководителям учреждений с учетом условий их труда учредителем могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера и порядок и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя.

7.10. Заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам с учетом условий их труда руководителями учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера главным бухгалтерам устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений.

8. Другие вопросы оплаты труда

В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения выплачивается единовременная материальная помощь.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи определяются коллективными договорами.

Единовременная материальная помощь может быть оказана в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда и стимулирования работников общеотраслевых профессий системы образования Чердынского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», постановления Правительства Пермского края от 14 мая 2009 г. № 263-п «Об отнесении общеотраслевых профессий рабочих бюджетных учреждений Пермского края к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и установлении размеров окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, а также компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах рабочим бюджетных учреждений Пермского края», постановлений главы Чердынского муниципального района от 27 августа 2009 г. № 371 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетной сферы Чердынского муниципального района», от 28 августа 2009 г. № 372 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Чердынского муниципального района и отмене постановления главы Чердынского муниципального района от 27.07.2009 № 325».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных учреждений и прочих учреждений Управления образования администрации Чердынского муниципального района (далее – учреждения), реализующих полномочия в сфере обеспечения деятельности образовательных учреждений за счет средств бюджета Чердынского муниципального района.

1.3. Система оплаты труда и стимулирования работников учреждений устанавливается в муниципальных образовательных учреждениях коллективными договорами, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, Законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, Чердынского муниципального района.

1.4. Наименования должностей, профессий и квалификационные требования соответствуют постановлению Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37, постановлению Российской Федерации от 31 октября 2002 г. № 787 «О порядке утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

1.5. 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.

1.6. Индексация заработной платы работников учреждений осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

1.7. Действие настоящего Положения распространяется на работников учреждений.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда работников

2.1. Фонд оплаты труда для работников учреждений формируется на основе норматива подушевого бюджетного финансирования.

2.2. Фонд оплаты труда для работников образовательных и прочих учреждений формируется на основе реестра расходных обязательств с применением индекса дефлятора.

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждений (далее – ФОТ_{сп}) состоит из базовой (далее – ФОТ_б) и стимулирующей части (далее – ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{\text{сп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Базовая часть фонда оплаты труда устанавливается в размере не более 80% от фонда оплаты труда учреждения:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{сп}} \times 80\%$$

Стимулирующий фонд оплаты труда устанавливается в размере не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{сп}} \times 20\%$$

3. Расчет заработной платы

3.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя должностные оклады, доплаты и надбавки к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Заработная плата работников состоит:

$$\text{ЗП} = \text{БЧс} + \text{СЧ}, \text{ где}$$

БЧс – базовая часть заработной платы работников, определяется по формуле:

$$\text{БЧс} = \text{ДО} + \text{Н} + \text{Кв}, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад;

Н – надбавки;

Кв – компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации);

СЧ – стимулирующая часть, определяется на основании нормативно-правовых актов по учреждению.

3.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников в пределах рекомендуемых должностных окладов, а также доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. При этом рекомендуемый объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, составляет не менее 20% общего фонда на оплату труда.

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

4. Определение размера должностных окладов работников

4.1. Размеры должностных окладов работникам устанавливаются руководителем учреждения в пределах рекомендуемых 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.

4.2. Определение размера должностного оклада работников учреждений

Табл.1.

1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		Оклад, руб.
1.1.	1-й квалификационный 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: газосварщик; гардеробщик; грузчик; дворник; зольщик; истопник; кастелянша; кладовщик; конюх; кочегар технологических печей; курьер; кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; обработчик справочного и информационного материала; обувщик по ремонту обуви; оператор копировальных и множительных машин; оператор котельной; оператор связи; оператор стиральных машин; оператор теплового пункта; плотник; повар; портной по ремонту одежды; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды; радиомеханик по ремонту радиоэлектронного оборудования; садовник; сестра-хозяйка; слесарь-сантехник; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь-ремонтник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр (строительный); столяр; сторож (вахтер); тракторист; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; электросварщик ручной сварки; электрогазосварщик	3278
1.2.	2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	3482
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1-й квалификационный 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 автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; слесарь по обслуживанию тепловых пунктов; слесарь по обслуживанию тепловых сетей	3763

2.2.	2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4131
2.3.	3-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5000
2.4.	4-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренных 1-3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6489

Табл.2

1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		Оклад, руб.
1.1.	1-й квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор	3278
1.2.	2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3482
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1-й квалификационный уровень	Диспетчер; инспектор по кадрам; товаровед	3778
2.2.	2-й квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4554
2.3.	3-й квалификационный уровень	Заведующий научно-технической библиотекой; заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5000
2.4.	4-й квалификационный уровень	Механик Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».	6489
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		

3.1.	1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране труда; инженер по подготовке кадров; инженер-технолог; инженер-энергетик (энергетик); специалист по кадрам; экономист; юристконсультант	4057
3.2.	2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5000
3.3.	3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6014
3.4.	4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».	9800
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1-й квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела материально-технического снабжения; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	5000

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.2. В учреждениях устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

5.2.2. выплаты за совмещение профессий (должностей);

5.2.3. выплаты за расширение зон обслуживания;

5.2.4. выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5.2.5. выплаты за работу в ночное время;

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

5.2.7. повышенная оплата сверхурочной работы;

5.2.8. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством

и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера прописываются в трудовых договорах работников.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

6.1.2. премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);

6.1.3. выплаты за непрерывный стаж работы по профилю в системе образования.

6.2. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждений.

6.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

6.4. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

6.5. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются руководителем учреждения.

6.6. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом учреждения.

7. Порядок и условия оплаты труда руководителей бюджетных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате специалистов.

Кратное соотношение должностного оклада руководителя учреждения к среднему размеру заработной платы работников основного персонала

Категория образовательного учреждения	Кратное соотношение
Бюджетное учреждение	1,2-1,3 размера средней заработной платы

7.3. Расчет средней заработной платы специалистов учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

7.4. Средняя заработная плата специалистов учреждения определяется путем деления суммы базовой части заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера указанной категории работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году (при повышении заработной платы в текущем году – за последующий месяц после повышения заработной платы) на сумму среднемесячной численности специалистов учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

7.5. При определении среднемесячной численности специалистов учреждения учитывается среднемесячная численность специалистов, работающих на условиях полного рабочего времени. Работник, работающий в учреждении на одной ставке или более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

7.6. Размер должностного оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем учреждения на 10 – 30% ниже должностного оклада руководителя по согласованию с учредителем.

7.7. Руководителям учреждений с учетом условий их труда учредителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера руководителям учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с действующим законодательством.

7.8. Заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений с учетом условий их труда руководителями могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными

нормативными актами учреждений в соответствии с действующим законодательством.

7.9. Руководителям учреждений с учетом условий их труда учредителем могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера и порядок и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя.

7.10. Заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам с учетом условий их труда руководителями учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера главным бухгалтерам устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений.

8. Другие вопросы оплаты труда

В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения выплачивается единовременная материальная помощь.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи определяются коллективными договорами.

Единовременная материальная помощь может быть оказана в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника учреждения.