**14.02.2020 86-259-01-03**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», администрация Уинского муниципального района Пермского края

Об утверждении Положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Уинского муниципального округа Пермского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего и дошкольного образования

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Утвердить прилагаемое Положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Уинского муниципального округа Пермского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего и дошкольного образования.

2. Признать утратившими юридическую силу постановления администрации Уинского муниципального района Пермского края:

от 06 марта 2014 г. № 107-01-01-03 «Об утверждении Методики формирования системы труда и стимулирования работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Уинского муниципального района Пермского края»;

от 18 февраля 2013 г. № 55-01-01-03 «Об утверждении Методики формирования системы труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Уинского муниципального района Пермского края».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в печатном средстве массовой информации газете «Родник-1» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 марта 2020 г.

4. Контроль над исполнением постановления возложить на начальника Управления учреждениями образования администрации Уинского муниципального района Пермского края Копытову Н.Н.

И.п. главы муниципального района-

главы администрации Уинского

муниципального района Р.Р. Айтуганов

Приложение 1

 к постановлению

 администрации Уинского

 муниципального района

Пермского края

 от 14.02.2020

 № 86-259-01-03

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Уинского муниципального округа Пермского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего и дошкольного образования**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год» (утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, протокол № 11), постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт"), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», письмом Министерства образования и науки Пермского края от 15 мая 2019 г. № СЭД-26-01-36-663 «О направлении примерного положения по оплате труда», и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Уинского муниципального округа Пермского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего и дошкольного образования (далее - учреждения), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

1.2. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений формируются на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

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

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

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

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений;

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

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

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

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

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

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

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

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

- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

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

1.6. 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.

**II. Общий порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

1. **Основные условия оплаты труда**

1.1. Основные условия оплаты труда:

1.1.1. оплата труда работников учреждений включает:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.1.2. Оплата труда работников учреждений осуществляется на основе [схемы](#P317) тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

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

1. **Выплаты компенсационного характера**

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

Таблица 1

|  |
| --- |
| Наименование выплаты |
| выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда |
| выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями |
| за работу в ночное время |
| оплата сверхурочной работы |
| за работу в выходные и нерабочие праздничные дни |
| иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных |
| выплаты компенсационного характера для руководителя образовательного учреждения при наличии нескольких мест ведения образовательной деятельности:- в зависимости от суммарной удаленности:до 20 км – 5%21-50 км – 10%51-70 км – 12,5%более 71 км – 15%- в зависимости от количества мест ведения образовательной деятельности(за 1 место – 2%) |
| за совмещение профессий (должностей) |
| за расширение зон обслуживания |
| за увеличение объема работ |
| исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором |
| за работу в сельской местности |
| за классное руководство (кураторство) |
| за работу в системе ЭПОС |
| за проверку письменных работ |
| ежемесячная выплата за наличие детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении (организации) |
| ежемесячная выплата за реализацию региональных программ дополнительного образования детей, направленных на работу с талантливыми и одаренными детьми и развитие одаренности |
| иные дополнительные компенсационные выплаты |

2.2. Специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно [перечню](#P782), установленному Приложением 2 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

2.8. Особенности установления компенсационной выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам:

2.8.1. установить дифференцированный размер выплаты в зависимости от выполняемых функций до 1 000 руб. в месяц (дополнительно к действующему размеру), учитывающий:

- ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория);

- организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу с 7-11 классами по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению;

- работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся;

- организацию родительского просвещения.

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

2.9. Особенности установления компенсационной выплаты за работу в системе ЭПОС – до 1 000 руб. в месяц в зависимости от количественных и качественных показателей работы:

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

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

2.9.2. Качественный результат Услуги должен соответствовать следующим требованиям:

- значение показателя полноты сведений о темах уроков (П) составляет 100%;

- значение показателя своевременности сведений об оценках и посещаемости уроков (С) составляет не менее 98%;

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

1. **Выплаты стимулирующего характера**

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

- премиальные выплаты по итогам работы;

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

- иные выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

[Перечень](#P855) примерных показателей для установления стимулирующих выплат, указанных в [пунктах](#P89) [3.2](#P90) настоящего Положения, приведен в Приложении 3 к настоящему Положению.

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

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

**III. Оплата труда основного персонала учреждения**

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

3.1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 г. № 678;

3.1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с [Приложением 4](#P927) к настоящему Положению.

3.2. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если работник из числа педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, преподает 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 - ЗПп), определяется следующим образом:

ЗПп = ((Сан х У х Чу х Кнед) х (1 + А + Ксп + Кстаж )) + Мо + Н + Кк + Кстим, где

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

Сан = С / (Ч х Кнед. х Сн), где

С – рекомендуемая минимальная базовая сумма не менее 5300 руб, включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей. Базовая сумма устанавливается учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и утверждается по состоянию на 1 сентября текущего календарного года.

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

Ч – количество часов в неделю;

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

Сн – наполняемость класса:

- в общеобразовательных учреждениях:

- сельская местность – 15 человек;

- обучающихся по адаптированным программам – до 12 человек;

У – фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

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

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

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

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;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 руб.

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

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

ЗПпи = ((Сан х Ч х Усн х Кнед) х (1 + Кстаж + А + Ксп)) + Мо + Н + Кк + Кстим, где

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

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

Ч – количество часов в неделю;

Усн – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса:

Усн = 7,5 – для сельских школ;

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

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

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

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 руб.

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

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

3.5. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели  | Стаж педагогической работы |
| от 3 до 8 лет | от 8 до 14 лет | от 14 до 20 лет | более 20 лет |
| Размеры коэффициентов | 0,1 | 0,15 | 0,2 | 0,25 |

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

Таблица 3

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

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

Таблица 4

|  |  |
| --- | --- |
| Предмет  | Размер коэффициента |
| Русский язык, родной 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 |
| Обществознание | 0,145 |
| История  | 0,145 |
| Информатика  | 0,145 |
| Физическая культура  | 0,127 |
| МХК  | 0,120 |
| ОБЖ  | 0,101 |
| Экономика  | 0,084 |
| Черчение  | 0,076 |
| Предметы школьного компонента | 0,072 |
| Музыка  | 0,067 |
| Право  | 0,060 |
| ИЗО  | 0,050 |
| Астрономия  | 0,050 |

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. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

ЗПпр = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с [пунктом 1.1.3 раздела II](#P69) настоящего Положения;

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

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

**IV. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей**

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

4.2. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

ЗПрук = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПрук - заработная плата руководителя учреждения;

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

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

Kk - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

Кстим - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

Должностные оклады по общеобразовательным учреждениям устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 6

|  |  |
| --- | --- |
| Категория учреждения | Размеры окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| до 50 обучающихся и воспитанников | 9500 |
| От 50 до 1 00 обучающихся и воспитанников | 13500 |
| от 1 00 до 1 50 обучающихся и воспитанников | 15000 |
| от 1 50 до 2 00 обучающихся и воспитанников | 18000 |
| от 200 до 2 50 обучающихся и воспитанников | 20000 |
| от 250 до 300 обучающихся и воспитанников | 24500 |
| от 300 и более обучающихся и воспитанников | 25700 |

4.3. Заработная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

ЗПзам = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПзам - заработная плата заместителя руководителя учреждения;

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

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

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в [пунктах 2.5.1](#P127) раздела II настоящего Положения, заместителям руководителей учреждений рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителям учреждений.

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

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

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

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается учредителем в кратности до 4.

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

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

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

ЗПувп = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

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

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с [пунктом 2.1.3 раздела II](#P69) настоящего Положения;

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

Kk - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

ЗПмоп = Оклад + Kk + Кстим. где

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

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с [пунктом 2.1.3 раздела II](#P69) настоящего Положения;

Kk - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

**VI. Фонд оплаты труда**

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

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

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

по бюджетным и автономным учреждениям - с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

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

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

ФОТо = ФОТб + ФОТст, где

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

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

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

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

ФОТб = ФОТд + ФОТк, где

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

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

ФОТб = ФОТосн + ФОТауп + ФОТувп + ФОТмоп, где

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

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

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

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с [Приложением 4](#P927) к настоящему Положению.

6.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

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

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

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

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

**VII. Другие вопросы оплаты труда**

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

- тяжелого материального положения;

- смерти супруга (супруги), родителей, детей;

- иных уважительных причин.

7.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в [пункте 7.1](#P286) настоящего Положения.

7.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в [пункте 7.1](#P286) настоящего Положения.

**VIII. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей в информационно - телекоммуникационной сети "Интернет"**

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

8.2. Руководитель, его заместители представляют информацию, указанную в [пункте 8.1](#P301) настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети "Интернет" на официальном сайте учредителя.

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

8.4. Информация, предусмотренная [пунктом 8.1](#P301) настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети "Интернет" не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

Приложение 1

к Положению

по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Уинского муниципального округа Пермского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего и дошкольного образования

**СХЕМА**

**тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников**

**муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Уинского муниципального округа Пермского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего и дошкольного образования**

1. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nп/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.1 | 1-й квалификационный уровень | Архивариус;делопроизводитель;секретарь; | 5205,00 |
|  |

2. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2.1 | 1-й квалификационный уровень | инспектор по кадрам;лаборант;секретарь руководителя;техник | 5749,00 |
| 2.2 | 2-й квалификационный уровень | заведующий складом;заведующий хозяйством;старший лаборант | 5749,00 |
| 2.3 | 3-й квалификационный уровень | Заведующий общежитием;заведующий производством (шеф-повар);заведующий столовой;начальник хозяйственного отдела | 5749,00 |
| 2.4 | 4-й квалификационный уровень | Мастер участка (включая старшего);механик | 5749,00 |
| 2.5 | 5-й квалификационный уровень | Начальник (заведующий) мастерской | 5749,00 |

3. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3.1 | 1-й квалификационный уровень | Бухгалтер;бухгалтер-ревизор;документовед;инженер;специалист по кадрам;экономист;юрисконсульт;аналитик;инженер-программист  | 6238,00 |
|  |
| 3.2 | 2-й квалификационный уровень | Бухгалтер;бухгалтер-ревизор;документовед;специалист по кадрам;экономист;юрисконсульт | 6238,00 |
| 3.3 | 3-й квалификационный уровень | Бухгалтер;бухгалтер-ревизор;документовед;специалист по кадрам;экономист;юрисконсульт | 6238,00 |
| 3.4 | 4-й квалификационный уровень | Бухгалтер;документовед;специалист по кадрам;экономист;юрисконсульт | 6238,00 |
| 3.5 | 5-й квалификационный уровень | Главные специалисты в отделах (отделениях, лабораториях, мастерских);заместитель главного бухгалтера | 6238,00 |

4. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4.1 | 1-й квалификационный уровень | Начальник отдела кадров (спецотдела и др.);начальник отдела материально-технического снабжения;начальник отдела  | 8356,00 |
| 4.2 | 2-й квалификационный уровень | Главный диспетчер (механик);главный аналитик | 8356,00 |
|  |
| 4.3 | 3-й квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала (обособленного структурного подразделения) | 8356,00 |

5. Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников учебно-вспомогательного персонала

первого уровня"

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5.1 | 1-й квалификационный уровень | Вожатый;помощник воспитателя;секретарь учебной части | 5412,00 |

6. Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников учебно-вспомогательного персонала

второго уровня"

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6.1 | 1-й квалификационный уровень | Дежурный по режиму;младший воспитатель | 5412,00 |
| 6.2 | 2-й квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения;старший дежурный по режиму | 5412,00 |

7. Профессиональная квалификационная группа

"Должности педагогических работников"

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7.1 | 1-й квалификационный уровень | Инструктор по труду;инструктор по физической культуре;музыкальный руководитель;старший вожатый | 6905,00 |
| 7.2 | 2-й квалификационный уровень | Инструктор-методист;концертмейстер;педагог дополнительного образования;педагог-организатор;социальный педагог;тренер-преподаватель | 6905,00 |
| 7.3 | 3-й квалификационный уровень | Воспитатель;мастер производственного обучения;методист;педагог-психолог;старший инструктор-методист;старший педагог;дополнительного образования;старший тренер-преподаватель | 6905,00 |
| 7.4 | 4-й квалификационный уровень | Преподаватель;преподаватель-организатор ОБЖ;руководитель физического воспитания;старший воспитатель;старший методист;учитель;учитель-дефектолог;учитель-логопед (логопед) | 6905,00 |

8. Профессиональная квалификационная группа

"Должности руководителей структурных подразделений"

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8.1 | 1-й квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением (кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей) | 9175,00 |
| 8.2 | 2-й квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей);начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета (лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) профессионального образования);старший мастер образовательного учреждения (подразделения) профессионального образования | 9175,00 |
| 8.3 | 3-й квалификационный уровень | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) профессионального образования | 9175,00 |

9. Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников административно-хозяйственного

и учебно-вспомогательного персонала"

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9.1 | 1-й квалификационный уровень | Диспетчер факультета;специалист по учебно-методической работе;учебный мастер | 8356,00 |
| 9.2 | 2-й квалификационный уровень | Специалист по учебно-методической работе 2-й категории;старший диспетчер факультета;учебный мастер 2-й категории | 8356,00 |
| 9.3 | 3-й квалификационный уровень | Специалист по учебно-методической работе 1-й категории;тьютор;учебный мастер 1-й категории | 8356,00 |

10. Должности, не включенные в профессиональные

квалификационные группы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| 1 | 2 | 3 |
| 10.1 | Специалист по закупкам;специалист по охране труда | 8356 |

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

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

 Приложение 2

к Положению

по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Уинского муниципального округа Пермского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего и дошкольного образования

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей специалистов бюджетных, казенных

и автономных учреждений Пермского края в сфере образования,

расположенных в сельских населенных пунктах

Список изменяющих документов

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

Заведующий (начальник) структурным подразделением

Заместитель главного бухгалтера

Учитель

Преподаватель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед (логопед)

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Руководитель физического воспитания

Мастер производственного обучения

Методист

Старший методист

Инструктор-методист

Старший инструктор-методист

Концертмейстер

Музыкальный руководитель

Воспитатель

Старший воспитатель

Социальный педагог

Дежурный воспитатель

Педагог-психолог

Педагог-организатор

Педагог-библиотекарь

Педагог дополнительного образования

Старший педагог дополнительного образования

Тренер-преподаватель

Старший тренер-преподаватель

Старший вожатый

Инструктор по труду

Инструктор по физической культуре

Тьютор

Диспетчер

Документовед

Инженер

Инспектор по кадрам

Механик

Специалист по кадрам

Техник

Юрисконсульт

Бухгалтер

Экономист

 Приложение 3

к Положению

по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Уинского муниципального округа Пермского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего и дошкольного образования

ПЕРЕЧЕНЬ

примерных показателей для установления стимулирующих выплат

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала учреждения:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

реализация дополнительных проектов;

учреждение (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

динамика индивидуальных образовательных результатов;

участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей;

реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;

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

участие в коллективных педагогических проектах;

участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;

учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

работа с детьми из социально неблагополучных семей;

создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

по итогам работы;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

2. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

реализация дополнительных проектов;

учреждение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

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

реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;

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

реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;

реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;

учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

работа с детьми из социально неблагополучных семей;

своевременное и качественное представление отчетности;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

по итогам работы;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

работа с детьми из социально неблагополучных семей;

учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

по итогам работы;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

по итогам работы;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

 Приложение 4

к Положению

по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Уинского муниципального округа Пермского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего и дошкольного образования

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей прочих основных работников, должностей, относимых

к административно-управленческому персоналу

и учебно-вспомогательному персоналу

I. Должности, относимые к прочим основным работникам

Аналитик

Воспитатель

Врач (по специальностям)

Главный специалист

Инженер-программист (программист)

Методист

Педагог

Педагог-психолог

Преподаватель

Социальный педагог

Старший воспитатель

Старший методист

Старший научный сотрудник

Старший преподаватель

Тьютор

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

II. Должности, относимые к административно-управленческому

персоналу

Руководитель (директор, заведующий, начальник)

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)

Руководитель (начальник, директор, управляющий) структурного подразделения

Главный бухгалтер

Заведующий (начальник) структурным подразделением, его заместители

Заместитель главного бухгалтера

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному

персоналу

Методист, старший методист

Воспитатель

Старший воспитатель

Делопроизводитель

Бухгалтер

Кассир

Машинистка

Руководитель физического воспитания

Музыкальный руководитель

Секретарь

Секретарь-машинистка

Специалист по кадрам

Специалист по закупкам

Лаборант

Документовед

Диспетчер

Делопроизводитель

Инженер

Юрисконсульт

Инспектор по кадрам

Экономист

Библиотекарь

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