



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
ОЧЕРСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

10.10.2024

278-01-02П-1835

**Об утверждении Положения по оплате труда работников образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Очерского городского округа**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и иными нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда, Администрация Очерского городского округа **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение по оплате труда работников образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Очерского городского округа.

2. Признать утратившими силу:

2.1. постановление Администрации Очерского городского округа от 28.09.2020 № 278.1-01-02П-1171 «Об утверждении «Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных организаций Очерского городского округа»;

2.2. постановление Администрации Очерского городского округа от 12.09.2022 №278-01-02П-1431 «О внесении изменений в постановление Администрации Очерского городского округа от 28.09.2020 №278.1-01-02П-1171 «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных организаций Очерского городского округа»;

2.3. постановление Администрации Очерского городского округа от 06.06.2023 №278-01-02П-948 «О внесении изменений в постановление Администрации Очерского городского округа от 28.09.2020 №278.1-01-02П-1171 «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и



стимулирования работников образовательных организаций Очерского городского округа».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального обнародования в соответствии с порядком, установленным Уставом Очерского городского округа Пермского края.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на начальника Управления образования администрации Очерского городского округа.

Глава городского округа –  
глава администрации  
Очерского городского округа



А.В. Солодников



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**по оплате труда работников образовательных учреждений,**  
**подведомственных Управлению образования Очерского городского округа**

1. 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», постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт»), приказами Минздравсоцразвития 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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников муниципальных бюджетных учреждений Очерского городского округа в сфере образования (далее - учреждения), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

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

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

индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, а также в связи с увеличением установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

установление в 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 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:

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

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

## **2. Общий порядок и условия оплаты труда работников учреждений.**

### **2.1. Основные условия оплаты труда.**

2.1.1. Оплата труда работников учреждений включает:

- тарифная ставка, оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Оплата труда работников учреждений, осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников муниципальных образовательных учреждений Очерского городского округа, 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, а также минимальные размеры

тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы.

2.1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника, которые не могут быть меньше установленных в приложении 1 настоящего Положения минимальных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов).

2.1.4. Повышать оплату труда основного персонала учреждения в сфере образования за счет всех источников финансирования для достижения уровня оплаты труда до уровня среднемесячной заработной платы наемных работников в учреждениях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) по Пермскому краю в Очерском городском округе.

## 2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. Работникам учреждений при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

№ п/п	Наименование выплаты
1.	Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации
1.1.	Выплаты при выполнении работником работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ)
1.2.	Выплаты работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ)
1.3.	Выплаты за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ)
1.4.	Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)
1.5.	Выплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
2.	Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью
2.1	Классное руководство
2.2.	Заведование учебными кабинетами, лабораториями
2.3.	Заведование мастерскими, учебно-опытными участками
2.4.	Руководство методическим объединением, предметной, методической

	комиссией
2.5.	Выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»
2.6.	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»
3	Выплаты за особенности работы в образовательных учреждениях:
3.1	Особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья 15-20%
3.2.	Особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) 20%
3.3	Особенности работы педагогических работников, непосредственно осуществляющих индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации 20%;
4.	Иные компенсационные выплаты
4.1.	За работу в сельской местности
4.2.	Выплаты компенсационного характера для руководителя образовательного учреждения при наличии структурных подразделений: - в зависимости от суммарной удаленности: до 20 км. – 10% 21-50 км. – 20% 51-70 км. – 25% более 71 км. – 30% - количество структурных подразделений: 1 – 10% 2 – 20% 3 и более – 30%

При условии ведения работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в классах совместно с другими обучающимися порядок расчета заработной платы учителя и прочих педагогических работников определяется локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения.

2.2.2. Ежемесячная выплата за классное руководство устанавливается педагогическому работнику за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах).

Размер ежемесячной выплаты за классное руководство за каждый класс

(класс-комплект) за счет средств федерального бюджета определяется в соответствии с нормативно-правовыми актами, регламентирующими данную выплату.

Размер вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения за счет средств регионального бюджета выплачивается согласно таблице 1.

Таблица 1

**РАЗМЕРЫ**  
вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждений за счет регионального бюджета.

1. В муниципальных образовательных учреждениях:

Городская местность		Сельская местность	
Численность обучающихся в классе (чел.)	Размер вознаграждения (руб.)	Численность обучающихся в классе (чел.)	Размер вознаграждения (руб.)
25	2200	14	2200
24	2160	13	2129
23	2120	12	2057
22	2080	11	1986
21	2040	10	1914
20	2000	9	1843
19	1960	8	1771
18	1920	7	1700
17	1880	6	1629
16	1840	5	1557
15	1800	4	1486
14	1760	3	1414
13	1720	2	1343
12	1680	1	1271
11	1640		
10	1600		

2. В отдельных учреждениях (в отдельных классах в учреждениях) для слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с задержкой психического развития (в том числе при наличии 2 обучающихся с РАС), с умственной отсталостью:

Городская местность		Сельская местность	
Численность обучающихся в классе	Размер вознаграждения	Численность обучающихся в классе	Размер вознаграждения



(чел.)	(руб.)	(чел.)	(руб.)
12	2200	12	2200
11	2117	11	2117
10	2033	10	2033
9	1950	9	1950
8	1867	8	1867
7	1783	7	1783
6	1700	6	1700
5	1617	5	1617
4	1533	4	1533
3	1450	3	1450
2	1367	2	1367
1	1283	1	1283

Выплата за классное руководство осуществляется педагогическим работникам учреждения за фактически отработанное время.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), либо в суммовом выражении.

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

2.2.5. Размер выплат компенсационного характера не может быть ниже размера, установленного трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

2.2.6. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

### **2.3. Выплаты стимулирующего характера.**

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

2.3.1.1. премиальные выплаты по результатам работы;

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

2.3.1.3. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет согласно нижеприведенной таблице 2:

Таблица 2

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

2.3.1.4. иные выплаты стимулирующего характера.

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

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников.

Экономия по фонду оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

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

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 показателей для установления стимулирующих выплат приведен в приложении 3 настоящего Положения.

2.3.4. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, устанавливается приказом руководителя учреждения.

2.3.5. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются по достигнутым результатам эффективности и качества профессиональной деятельности, за выполнение особо значимого поручения учредителя, по итогам работы за месяц, квартал, год и выплачивается на основании приказа учредителя в пределах фонда оплаты труда учреждения. Критерии эффективности и качества деятельности руководителя учреждения предусмотрены в Приложении 7 настоящего Положения.

### **3. Формирование и распределение фонда оплаты труда учреждения.**

3.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется на календарный год и формируется из средств субсидий, поступающих в установленном порядке в учреждение на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг, средств субсидий, выделенных на иные цели, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии с действующим законодательством.



Объем бюджетных ассигнований рассчитывается исходя из стоимости государственной и муниципальной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом Правительства Пермского края, нормативным правовым актом органа местного самоуправления Очерского городского округа на соответствующий финансовый год и численности обучающихся и воспитанников учреждения по состоянию на 01 сентября текущего года.

3.2. Фонд оплаты труда учреждения ( $\Phi OT_o$ ) состоит из базовой и стимулирующей частей:

$$\Phi OT_o = \Phi OT_b + \Phi OT_{ст}, \text{ где}$$

$\Phi OT_b$  - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 70%  $\Phi OT_o$ );

$\Phi OT_{ст}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 30%  $\Phi OT_o$ ).

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

$$\Phi OT_b = \Phi OT_d + \Phi OT_k, \text{ где}$$

$\Phi OT_d$  - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

$\Phi OT_k$  - компенсационная часть фонда оплаты труда учреждения.

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

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения ( $\Phi OT_b$ ) определяется по формуле:

$$\Phi OT_b = \Phi OT_{пед.р} + \Phi OT_{ауп} + \Phi OT_{увп} + \Phi OT_{ап} + \Phi OT_{моп}, \text{ где}$$

$\Phi OT_{пед.р}$  - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников (составляет не менее 70% от  $\Phi OT_b$  учреждения);

$\Phi OT_{ауп}$  - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{увп}$  - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{ап}$  - базовая часть фонда оплаты труда административного персонала;

$\Phi OT_{моп}$  - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.



3.3.1. Объем фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (базовая часть фонда оплаты труда) (далее - ФОТбп), определяется по формуле:

$$\text{ФОТбпед.п} = \text{ФОТб} \times \text{Дпп},$$

где:

Дпп – рекомендуемая доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, планируется в процентном отношении от базовой части всего фонда оплаты труда учреждения и составляет 70%.

К педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, относятся:

- общеобразовательные школы – учитель, воспитатель дошкольной группы;
- специальная (коррекционная) школа – учитель;

3.3.2. В учреждении отношение данное составляет не менее 70 % от базовой части всего фонда оплаты труда образовательного учреждения, расположенной в городской местности, и не менее 60%, расположенной в сельской местности.

При наличии структурных подразделений «Детский сад», указанное соотношение фонда оплаты труда должно быть выдержано после вычитания из общего фонда оплаты труда расходов по структурному подразделению.

3.3.3. В коррекционной школе-интернате для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, данное соотношение составляет не менее 40 %.

3.3.4. В структурных подразделениях «Детский сад», входящих в состав общеобразовательных школ, данное соотношение составляет не менее 40 %.

3.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТ<sub>ст</sub>) распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{ст. пед.р}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. увп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. ап}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. mop}}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>ст. пед.р</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников (составляет не менее 70% от ФОТ<sub>ст</sub>);

ФОТ<sub>ст. ауп</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ<sub>ст. увп</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ<sub>ст. ап</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда административного персонала;

ФОТ<sub>ст. mop</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя учреждения планируется в размере не более 5% от стимулирующей части фонда оплаты учреждения.

#### 4. Расчет заработной платы работников учреждений.

4.1. Основной персонал учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги, направленные на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, и включает:

4.1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждения осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных учреждений. К педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, непосредственно осуществляющим учебный процесс (образовательную деятельность) относятся учителя, а в случае реализации учреждением общеобразовательной программы дошкольного образования - воспитатели.

4.1.2. прочих педагогических работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение целей, определенных Уставом учреждения. К прочим педагогическим работникам относятся педагогические работники, не включенные в абзац первый.

Отнесение должностей к основному персоналу осуществляется в соответствии с приложением 4 настоящего Положения.

**4.2. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - ЗПП), определяется следующим образом:**

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

где:

БЧЗПП - базовая часть заработной платы (не менее 70% от ФОТ);

СЧЗПП - стимулирующая часть, определяемая в соответствии с показателями для установления стимулирующих выплат, перечень показателей приведен в Приложении 3 данного Приложения.

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

$$\text{БЧЗПП} = (((\text{Сан} \times \text{У1} \times \text{Чу1} \times \text{Кнед}) + (\text{Сан} \times \text{У2} \times \text{Чу2} \times \text{Кнед}) + (\text{Сан} \times \text{Уi} \times \text{Чуi} \times \text{Кнед})) \times (1 + \text{А} + \text{Кстаж} + \text{Ксп})) + \text{Мо} + \text{Н},$$

где:

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



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

где:

С - базовая сумма в размере не менее 10 000 рублей

Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включена в базовую сумму.

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

Ч - количество часов в неделю, установленный на основании учебных планов (включая часы внеурочной деятельности и дополнительные часы в связи с делением классов на группы).

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

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

Сн - нормативная наполняемость класса:

– в общеобразовательных школах:

городская местность - 25 человек;

сельская местность - 15 человек;

– в коррекционной школе-интернате для детей с ограниченными возможностями здоровья:

в классах – 12 человек;

в классах «Особый ребенок» - 5 человек (СанПиН 2.4.2.3286-15 прил.1);

У1 - фактическое количество учащихся по предмету в 1м классе

У2 - фактическое количество учащихся по предмету в 2м классе

Уi - фактическое количество учащихся по предмету в i-м 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.

Чу1 - количество часов по предмету по учебному плану за неделю в 1м классе;

Чу2 - количество часов по предмету по учебному плану за неделю в 2м классе;

Чуi - количество часов по предмету по учебному плану за неделю в iм классе;

Кнед. - среднее количество недель в месяце, Кнед. = 4,345 (52,14 / 12);

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс согласно таблице 3.

Таблица 3

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

Ксп - повышающий коэффициент сложности по предмету, устанавливается учреждением самостоятельно по каждому предмету согласно таблице 4.

Таблица 4

Предмет	Размер коэффициента
русский язык	0,200
математика	0,200
начальные классы	0,193
иностраный язык	0,193
химия	0,185
физика	0,185
биология	0,185
литература	0,175
география	0,170
технология	0,145
обществоведение	0,175
история	0,170
информатика	0,170
физ. воспитание	0,127
МХК	0,120
Основы безопасности и защиты Родины	0,145
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.
- для коррекционной школы-интернат: для предметов коррекционной подготовки (технология, социально-бытовое ориентирование) устанавливается коэффициент сложности - 0,2.

$K_{\text{стаж}}$  - коэффициент стажа педагогической работы, устанавливается в



размерах, указанных в таблице 5

Таблица 5

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,42	0,25	0,3	0,35	0,42

Стаж педагогической работы для каждого педагога рассчитывается и утверждается ежегодно комиссией учреждения и учитывается при составлении тарификационного списка на дату начала учебного года. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования приведен в Приложении 6 настоящего Положения.

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

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

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты за руководство школьным методическим объединением устанавливаются в размере 500 руб.

При условии ведения работы с обучающимися в форме семейного образования, а также с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в классах совместно с другими обучающимися порядок расчета заработной платы учителя и прочих педагогических работников определяется локальным нормативным актом общеобразовательной организации.

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 коэффициенты ставок почасовой оплаты к месячному окладу согласно таблице 6:

Таблица 6

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 труда лиц, имеющих почетное звание "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.

Перечень должностей и коэффициентов, повышающих размер должностного оклада, минимальной базовой суммы приведен в Приложении 5 настоящего Положения.

### **4.3. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс в структурном подразделении «Детский сад» при образовательном учреждении.**

Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ребенок-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3.1. Заработная плата педагогического персонала, рассчитывается за работу в группе. Если работник из числа педагогического персонала, работает в разных группах, то его заработная плата рассчитывается по каждой группе отдельно.

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

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

где:

БЧЗПП - базовая часть заработной платы (не менее 70% от ФОТ);

СЧЗПП – стимулирующая часть, определяемая в соответствии с показателями для установления стимулирующих выплат, перечень показателей приведен в Приложении 3 данного Положения.

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

$$\text{БЧЗПП} = (((\text{Сгр} \times \text{У1} \times \text{Чу1} \times \text{Кнед}) + (\text{Сгр} \times \text{У2} \times \text{Чу2} \times \text{Кнед}) + (\text{Сгр} \times \text{Уi} \times \text{Чуi} \times \text{Кнед})) \times (1 + \text{А} + \text{Кстаж})) + \text{Мо} + \text{Н},$$

где:

Сгр – расчетная стоимость групповой нагрузки (руб./ребенок-час), определяется в разрезе городской и сельской местности, а также в разрезе видов групп по следующей формуле:

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

где:

С – базовая сумма в размере не менее 10 000 рублей.

Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включена в базовую сумму.

При условии ведения педагогической работы в группе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, минимальная базовая сумма

повышается на процент компенсационных доплат, установленных пунктом 2.2.1 настоящего Положения.

Ч – количество часов в неделю;

Кнед. – среднее количество недель в месяце, Кнед. = 4,345 (52,14 / 12);

Сн – нормативная наполняемость группы:

возраст от 1 года до 3-х лет – 15 человек;

возраст от 3-х до 7 лет – 20 человек;

двухвозрастная группа от 3-х до 7 лет – 15 человек;

трехвозрастная группа от 3-х до 7 лет – 10 человек;

группа компенсирующего вида – 10 человек;

У1 – фактическое количество воспитанников в 1й группе;

У2 – фактическое количество воспитанников в 2й группе;

У<sub>і</sub> – фактическое количество воспитанников в ій группе;

Чу1 – количество часов за неделю в 1й группе;

Чу2 – количество часов за неделю в 2й группе;

Чу<sub>і</sub> – количество часов за неделю в ій группе;

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

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, согласно таблице 3;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы и устанавливается в следующих размерах, согласно таблице 5;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству дошкольными методическими объединениями. Доплаты за руководство дошкольным методическим объединением устанавливаются в размере 500 руб.

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

Перечень должностей и коэффициентов, повышающих размер должностного оклада, минимальной базовой суммы приведен в Приложении 5 настоящего Положения.

При условии ведения работы с воспитанниками групп, комбинированной направленности, порядок расчета заработной платы воспитателя и прочих педагогических работников определяется локальным нормативным актом учреждения.

#### **4.4. Расчет заработной платы педагогических работников дополнительного образования.**

К педагогическим работникам учреждения, непосредственно осуществляющим учебный процесс, относятся педагоги дополнительного образования.

Заработная плата педагогов дополнительного образования рассчитывается как сумма оплаты труда по каждой направленности дополнительной общеразвивающей программы (дополнительной предпрофессиональной программы в области физической культуры и спорта) в каждой группе (секции, кружке, творческом коллективе, театре, студии, ансамбле, клубе и др.) (далее – группа), в которой осуществляется обучение. Если педагог дополнительного

образования и преподают по нескольким направленностям дополнительных общеразвивающих программ и в разных группах, то его заработная плата рассчитывается по каждой направленности дополнительной общеразвивающей программы.

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

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

где:

БЧЗПП — базовая часть заработной платы (не менее 70% от ФОТ);

СЧЗПП — стимулирующая часть, определяемая в соответствии с показателями для установления стимулирующих выплат, перечень показателей приведен в Приложении 3 данного Положения.

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

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

где:

Сан – расчетная стоимость групповой нагрузки (руб./ученико-час), определяется в разрезе видов групп по следующей формуле:

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

где:

С – базовая сумма в размере не менее 10 000 рублей.

Ч – количество часов в неделю;

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

Сн – нормативная наполняемость группы (СанПиН 2.4.4.3172-14);

У – фактическое количество учащихся в каждой группе.

Чу – количество часов за неделю в каждой группе;

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

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс согласно таблице 3;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы, согласно таблице 5;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты за руководство школьным методическим объединением устанавливаются в размере 500 руб.

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

Ежемесячные надбавки к заработной плате выплачиваются за фактически отработанное время, по основной занимаемой должности в образовательном учреждении.

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 учреждений применяются коэффициенты ставок почасовой оплаты, приведенные в таблице 6 настоящего Положения.

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.

#### **4.5. Расчет заработной платы прочих педагогических работников учреждений.**

Отнесение должностей к прочим педагогическим работникам осуществляется в соответствии с Приложением 4 настоящего Положения.

Заработная плата прочих педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{ппр} = \text{Оклад}_{ппр} \times (1 + A + K_{\text{стаж}}) + M_o + N + K_k + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

$ЗП_{ппр}$  – заработная плата прочего педагогического работника (не менее 60% от ФОТ);

$\text{Оклад}_{ппр}$  – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется локальным нормативным актом муниципального учреждения в соответствии с приложением 1 настоящего Положения;

$A$  – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогических работников, который устанавливается для педагогических работников, согласно таблице 3;

$K_{\text{стаж}}$  – коэффициент стажа педагогической работы, устанавливается в размерах, указанных в таблице 5 настоящего Положения;

$M_o$  – доплаты, учитывающие работу по руководству дошкольными, школьными методическими объединениями. Доплаты за руководство методическим объединением устанавливаются в размере 500 руб.

$N$  – меры социальной поддержки педагогических работников и иные выплаты, предусмотренные законодательством Пермского края и выплачиваемые за счет средств субсидий, поступающих на иные цели из бюджета Пермского края;

$K_k$  – выплаты компенсационного характера;

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

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера определяются п.2.2, 2.3 раздела 2 настоящего Положения.

#### **4.6. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала учреждений.**

Отнесение должностей к учебно-вспомогательному персоналу осуществляется в соответствии с Приложением 4 настоящего Положения

Заработная плата работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала ( $ЗП_{увп}$ ) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{увп} = \text{Оклад}_{увп} + K_k + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

$\text{Оклад}_{увп}$  – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем муниципального учреждения в соответствии с приложением 1 настоящего Положения;

$K_k$  – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

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

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера определяются в соответствии п.2.2, 2.3 раздела 2 настоящего Положения.

#### **4.7. Оплата труда младшего обслуживающего персонала (рабочих) учреждений.**

Отнесение должностей к младшему обслуживающему персоналу осуществляется в соответствии с Приложением 4 настоящего Положения

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

$$З_{\text{моп}} = \text{Оклад} + K_k + K_{\text{стим}}.$$

$З_{\text{моп}}$  – заработная плата работника из числа младшего обслуживающего персонала;

тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с приложения 1 настоящего Положения;

$K_k$  – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

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

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера определяются в соответствии п.2.2, 2.3 раздела 2 настоящего Положения.

#### **4.8. Оплата труда административно-управленческого персонала учреждений.**

Отнесение должностей к административно-управленческому персоналу осуществляется в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

4.8.1 Оплата труда руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

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

где:

Зпрук – заработная плата руководителя учреждения;

Оклад – должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, и устанавливается исходя из группы по оплате труда, к которой относится учреждение по сумме баллов в соответствии с Приложением 8 настоящего Положения.

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

Кк – выплаты компенсационного характера

К стим – выплаты стимулирующего характера.

Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя учреждения для установления ежемесячных выплат стимулирующего характера, выплат по итогам года указаны в Приложении 7 настоящего Положения.

4.8.2. Заработная плата заместителей руководителя учреждения и руководителей структурных подразделений «Детский сад» рассчитывается по формуле:

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

где:

Зпзам – заработная плата заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения «Детский сад»;

Оклад – должностной оклад, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с заместителем руководителя, руководителем структурного подразделения «Детский сад»;

Размер должностного оклада заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения «Детский сад» устанавливается руководителем на 10-30% ниже должностного оклада руководителя образовательной организации. При определении окладов заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения «Детский сад» следует учитывать значимость и объем выполняемых должностных обязанностей, а также определять сложность функций управления по соответствующим должностям заместителей руководителя и степени их ответственности.

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

Кк – выплаты компенсационного характера

Заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения «Детский сад» устанавливаются выплаты компенсационного характера согласно п.2.2 настоящего Положения.

К стим – выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.2.3 раздела 2 настоящего Положения, заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения «Детский сад» рекомендуется устанавливать с

учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых Приложением 3 настоящего Положения.

Критерии, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, руководителям структурных подразделений «Детский сад» устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и руководителя структурного подразделения «Детский сад», обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем учреждения самостоятельно в размере не более 80-90 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения; других заместителей руководителя на уровне 60-70 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения.

4.8.3. При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения, а также руководителю структурного подразделения «Детский сад» (в зависимости от вида привлеченных средств) 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.

4.8.4. Заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений «Детский сад» учреждения с учетом условий их труда могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные п.2.2 настоящего Положения.

4.8.5. Руководитель учреждения может осуществлять педагогическую деятельность с разрешения начальника Управления образования.

Выполнение педагогической работы руководителя и заместителей руководителя учреждения в том же учреждении не считается совместительством и не требует заключения нового трудового договора.

Преподавательская работа руководителя учреждения по совместительству в другом учреждении, а также иная его работа по совместительству может осуществляться в свободное от основной работы время с разрешения начальника Управления образования.

## **5. Другие вопросы оплаты труда.**

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

- заклучение брака;
- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- при рождении ребенка;
- в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);
- дорогостоящее лечение (приобретение лекарств), продолжительную болезнь

(более месяца).

5.2. 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 5.1 настоящего Положения.

5.3. 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 5.1 настоящего Положения.

5.4. Работникам учреждения могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к праздникам, в связи с получением благодарностей, грамот, наград) в пределах экономии фонда оплаты труда.

## **6. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».**

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

6.2. Руководитель, заместитель руководителя учреждения представляют информацию, указанную в пункте 6.1 настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети «Интернет» на официальном сайте учредителя.

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

6.4. Информация, предусмотренная пунктом 6.1 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  
образовательных учреждений,  
подведомственных управлению  
образования Очерского городского округа

**СХЕМА**  
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников  
муниципальных образовательных учреждений Очерского городского округа

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель; Секретарь	6 750,00

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.1	1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник-программист; техник по труду	7 150,00

2.2	2-й квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством; старший лаборант	7 150,00
2.3	3-й квалификационный уровень	заведующий столовой; заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела	7 150,00

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
3.1	с 1-го по 4-й квалификационные уровни	Документовед; инженер; специалист по кадрам; юрисконсульт; аналитик; инженер-программист (программист)	7 800,00

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
4.1	1-й	Помощник воспитателя;	6 750,00



	квалификационный уровень	секретарь учебной части	
--	--------------------------	-------------------------	--

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
5.1	1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель	6 750,00
5.2	2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	6 750,00

**6. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности педагогических работников»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
6.1	1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12 000,00
6.2	2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	12 000,00



		социальный педагог; тренер-преподаватель	
6.3	3-й квалификационный уровень	Методист; педагог-психолог;	12 000,00
6.4	4-й квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед; тьютор; педагог-библиотекарь	12 000,00

**7. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих»**

N п/п	Квалификационн ые уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
<b>I. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>			
1	1-й квалификационн ый уровень	Вахтер; Гардеробщик; Дворник; Кастелянша; Сторож; Уборщик служебных помещений; Уборщик территорий; Кладовщик	6 500,00
<b>II. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>			
1	1-й квалификационн	Водитель автомобиля	7 000,00

	ый уровень	
--	------------	--

8. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
8.1	Специалист по закупкам; контрактный управляющий; специалист по охране труда	10 500,00
8.2	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	17 100,00
8.3	Системный администратор	7 150,00
8.4	Повар; Оператор котельной	7000,00
8.5	Кухонный рабочий; Машинист по стирке и ремонту спецодежды; Оператор теплового пункта; Подсобный рабочий; Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Рабочий по обслуживанию бассейна	6 500,00

Приложение 2  
к Положению по оплате труда работников  
образовательных учреждений,  
подведомственных управлению  
образования Очерского городского округа

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей специалистов образовательных учреждений Очерского городского округа в сфере образования,  
расположенных в сельских населенных пунктах, к которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифной ставки, должностного оклада

Воспитатель  
Делопроизводитель  
Диспетчер образовательного учреждения  
Документовед  
Заведующий складом  
Заведующий структурным подразделением  
Заведующий хозяйством  
Инструктор по труду  
Инструктор по физической культуре  
Инструктор-методист  
Лаборант  
Методист  
Младший воспитатель  
Музыкальный руководитель  
Педагог дополнительного образования  
Педагог-библиотекарь  
Педагог-организатор  
Педагог-психолог  
Помощник воспитателя  
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины  
Руководитель физического воспитания  
Секретарь руководителя  
Секретарь учебной части  
Системный администратор  
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями  
Социальный педагог  
Специалист по закупкам  
Специалист по кадрам  
Специалист по охране труда  
Старший воспитатель  
Тьютор  
Учитель



Учитель-дефектолог  
Учитель-логопед  
Юрисконсульт



Приложение 3  
к Положению по оплате труда работников  
образовательных учреждений,  
подведомственных управлению  
образования Очерского городского округа

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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;
  - участие в мероприятиях физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности;
  - 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;
  - за работу в ЭПОС согласно установленным требованиям качества размещения общеобразовательными организациями Пермского края информации об образовательном процессе.

Количество ЭД (ед.)	Общее количество учащихся в ЭПОС Школа (чел.)	Доля ЭД, в которых сведения об изучаемых темах представлены в 100% уроков (%)	Доля дневников, в которых 98% оценок выставлены своевременно (%)	Доля ЭД, в которых 98% отметок о пропусках уроков выставлены своевременно (%)	Доля ЭД, в которых информация о домашнем задании представлена в 80% уроков (%)	Доля ЭД ВД, в которых сведения об изучаемых темах представлены в 100% внеурочных занятий (%)	Доля ЭД ВД, в которых 98% отметок о пропусках внеурочных занятий выставлены своевременно (%)	Количество ЭД, где информация об образовательном процессе предоставлена качественно (ед.)	Доля ЭД, где информация об образовательном процессе предоставлена качественно (%)
---------------------	---	---	--	---	--	--	--	---	---

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения;

2. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя:



за интенсивность и высокие результаты работы;  
за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;  
реализация дополнительных проектов;  
учреждение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся;  
динамика индивидуальных образовательных результатов, обучающихся (по материалам контрольных мероприятий);  
реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;  
результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;  
реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;  
реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;  
участие в мероприятиях физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности;  
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 учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала:

за интенсивность и высокие результаты работы;  
за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;  
работа с детьми из социально неблагополучных семей;  
участие в мероприятиях физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности;  
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 учреждения 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;  
иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью



Приложение 4  
к Положению по оплате труда работников  
образовательных учреждений,  
подведомственных управлению  
образования Очерского городского округа

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей педагогических работников, должностей руководителей, заместителей руководителей муниципальных образовательных учреждений, руководителей структурных подразделений и их заместителей, должности учебно-вспомогательного персонала, должности младшего обслуживающего персонала.

I. Должности, относимые к основному персоналу

1.1. Должности, относимые к педагогическим работникам

Воспитатель  
Инструктор по труду  
Инструктор по физической культуре  
Инструктор-методист  
Методист  
Старший методист  
Музыкальный руководитель  
Педагог дополнительного образования  
Педагог-библиотекарь  
Педагог-организатор  
Педагог-психолог  
Преподаватель  
Преподаватель- организатор основ безопасности и защиты Родины  
Руководитель физического воспитания  
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями  
Социальный педагог  
Старший воспитатель  
Тренер-преподаватель  
Тьютор  
Учитель  
Учитель-дефектолог  
Учитель-логопед

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

Руководитель (директор, заведующий)  
Заместитель руководителя (директора, заведующего)  
Руководитель структурного подразделения «Детский сад»  
Руководитель структурного подразделения

### III Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Делопроизводитель  
Секретарь  
Инспектор по кадрам  
Лаборант  
Секретарь руководителя  
Техник-программист  
Техник по труду  
Заведующий складом  
Заведующий хозяйством  
Старший лаборант  
Заведующий столовой  
Заведующий производством (шеф-повар)  
Начальник хозяйственного отдела;  
Документовед  
Инженер  
Специалист по кадрам  
Юрисконсульт  
Аналитик  
Инженер-программист (программист)  
Помощник воспитателя  
Секретарь учебной части  
Младший воспитатель  
Диспетчер образовательного учреждения  
Системный администратор

### IV Должности, относимые к младшему обслуживающему персоналу

Вахтер  
Водитель автомобиля  
Гардеробщик  
Дворник  
Кастелянша  
Кладовщик  
Кухонный рабочий  
Машинист по стирке и ремонту спецодежды  
Оператор котельной  
Оператор теплового пункта  
Повар  
Подсобный рабочий  
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  
Рабочий по обслуживанию бассейна  
Сторож  
Уборщик служебных помещений  
Уборщик территорий



# Дворник



Приложение 5  
к Положению по оплате труда работников  
образовательных учреждений,  
подведомственных управлению  
образования Очерского городского округа

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей специалистов муниципальных образовательных учреждений  
Очерского городского округа в сфере образования, имеющих право на  
повышение размера тарифных ставок, должностных окладов согласно  
настоящему перечню

Основания для повышения должностных окладов /установления надбавок	Категория выплат	Категории работников	% повышения должностны х окладов, минимально й базовой суммы
Образовательные организации (классы, группы) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, 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 образовательной организации по согласованию с представительным органом, органом самоуправления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.	15 – 20 %
Индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников только при наличии соответствующего медицинского заключения	увеличение минимальной базовой суммы	Учителя	20 %

Основания для повышения должностных окладов /установления надбавок	Категория выплат	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
Образовательные организации (классы, группы) всех типов и видов: дети с нарушениями речи	увеличение должностного оклада	Учитель-логопед Учитель-дефектолог Тьютор	20 %
Образовательные организации, расположенные в сельской местности (в соответствии с законами об административно-территориальном делении)	увеличение должностного оклада, минимальной базовой суммы	<p>1. Руководящие работники:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- заведующий (руководитель) структурным подразделением;</li> </ul> <p>2. Учебно-вспомогательный и прочий персонал:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- учитель;</li> <li>- преподаватель;</li> <li>- учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед;</li> <li>- преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);</li> <li>- руководитель физического воспитания;</li> <li>- мастер производственного обучения;</li> <li>- методист, старший методист инструктор-методист (включая старшего);</li> <li>- концертмейстер;</li> <li>- музыкальный руководитель;</li> <li>- воспитатель (включая старшего)</li> <li>- дежурный воспитатель;</li> <li>- социальный педагог;</li> <li>- педагог-психолог;</li> <li>- педагог-организатор;</li> <li>- педагог-библиотекарь;</li> <li>- педагог дополнительного образования (включая старшего);</li> </ul>	25 %



Основания для повышения должностных окладов /установления надбавок	Категория выплат	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- инструктор по труду;</li> <li>-инструктор по физической культуре;</li> <li>- тьютор;</li> <li>- диспетчер (включая старшего);</li> <li>- документовед;</li> <li>- инженер;</li> <li>- инспекторы: по кадрам;</li> <li>- механик;</li> <li>- специалист по кадрам;</li> <li>-администратор (включая старшего);</li> <li>- экономист;</li> </ul>	
Профильные 10-11 классы	увеличение минимальной базовой суммы,	учителя, преподающие профильные предметы	15 %



Приложение 6  
к Положению по оплате труда работников  
образовательных учреждений,  
подведомственных управлению  
образования Очерского городского округа

**Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых  
засчитывается в педагогический стаж работников образования.**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов	Учителя, преподаватели, учителя - дефектологи, учителя - логопеды, логопеды, преподаватели - организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения
Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские (санатории, клиники, поликлиники, больницы и др.), а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы - методисты, инструкторы - методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги - психологи, педагоги - организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры - преподаватели, тренеры - преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно - воспитательной, учебно - производственной, воспитательной, культурно - воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно - летной подготовке, по общеобразовательной



Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
	подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и других структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы
Образовательные учреждения высшего профессионального образования	Профессорско - преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
Высшие и средние военные образовательные учреждения	Работа (служба) на профессорско - преподавательских и преподавательских должностях
Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Профессорско - преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные,



Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно - летный, командно - инструкторский, инженерно - инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры - инструкторы - методисты, инженеры - летчики - методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно - эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно - просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги - организаторы, педагоги - психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы - методисты, тренеры - преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора - методиста и инспектора - методиста, старшего инженера и инженера по производственно - техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно - техническим кабинетом, психолога



Приложение 7  
к Положению по оплате труда работников  
образовательных учреждений,  
подведомственных управлению  
образования Очерского городского округа

**КРИТЕРИИ**

**оценки эффективности (качества) работы руководителей муниципальных образовательных учреждений для установления  
ежемесячных выплат стимулирующего характера**

№ п/п	Критерий оценивания	Методика расчета	Оценка	Min	Max	Дата оценки	Источник информации
1	Обеспечение доведения средней заработной платы преподавателей не ниже средней заработной платы аналогичного периода	Учитывается по факту	Соответствует – 30б, ниже 5% установленного показателя - (-20б)	-20	30	ежемесячно до 2 числа	форма ЗП-образование
2	Количество обоснованных (удовлетворенных) жалоб учредителю и в надзорные органы	Учитывается каждая жалоба	наличие жалоб - (-5б)	-5	0	ежемесячно до 2 числа	Мониторинг
3	Наличие на сайте образовательного учреждения информации в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»	Наличие актуальной информации на сайте	Информация размещена актуальная, соответствует Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в полном объеме – 25 б, информация не размещена, размещена	-25	25	ежемесячно до 2 числа	Мониторинг сайтов



			не в полном объеме, информация не актуальна – (- 25б)				
4	Отсутствие в предыдущем месяце обоснованных жалоб (обращений гражданина) по незаконному сбору денежных средств в учреждении, поступивших Учредителю	Учитывается по факту	Отсутствие обоснованных жалоб (обращений) – 15 б., 1 и более обоснованная жалоба (обращение гражданина) – (- 5б.)	-5	15	ежемесячно до 2 числа	Мониторинг
5	Своевременное представление бухгалтерской и бюджетной отчетности	Факт несвоевременно представленных и некачественно заполненных (принятых специалистами) отчетных документов	При своевременной и качественной сдаче отчетов – 10б, при несвоевременной сдаче либо некорректной информации- 0б	0	10	ежемесячно, согласно срокам отчетности	Мониторинг
6	Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	Наличие кредиторской задолженности - (-10б), отсутствие кредиторской задолженности - 10б	Есть - (-10б) нет- 10б.	-10	10	ежемесячно до 30 числа	формы 0503169, 0503769
7	Наличие дебиторской и кредиторской задолженности: - по страховым взносам - по налогам и сборам - коммунальные услуги	Наличие кредиторской задолженности (-10б), отсутствие кредиторской задолженности - 10б, при отсутствии недостоверной информации (-10б)	Есть - (-10б) нет- 10б.	-10	10	ежемесячно до 25 числа	Мониторинг
	<b>Итого</b>			<b>-75</b>	<b>100</b>		



## КРИТЕРИИ

оценки эффективности (качества) работы руководителей муниципальных образовательных учреждений для установления премиальных выплат по итогам работы за учебный год

№ п/п	Критерий оценивания	Методика расчета	Оценка	Min	Max	Дата оценки	Источник информации
1	Выполнение в полном объеме количественных и качественных показателей муниципального задания	По факту исполнения за предыдущий календарный год, процент исполнения – среднеарифметическое по количественным и качественным показателям отдельно; в итоге баллы суммируются	1. Количественные показатели: выполнено 100%-5б., менее 100 % -0б. 2. Качественные показатели: выполнено 100% -5б., менее 100 % - 0б.	0	10	20 января	отчет "Об исполнении муниципального задания", размещенный в сети Интернет <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>
2	Развитие иной приносящей доход деятельности (прирост или убыль по сравнению с предыдущим годом)	По факту наличия	Рост до 10% - 10б, свыше 10% - 20б, отсутствие роста - 0	0	20	30 января	Мониторинг
3	Наличие отчета о результатах само обследования на сайте учреждения	Учитывается по факту (есть или нет) (обновление один раз в год). Размещается на официальном сайте учреждения в сети Интернет	Есть - 5б, нет – (-5б.)	-5	5	Не позднее 5 августа	Мониторинг сайтов



4	<p>Организация приёмки образовательных учреждений к новому учебному году</p>	<p>Оценивается по 6 показателям:          -завершение ремонтных работ и комиссия приемка учреждений, направление доклада до 10 августа +5; 10-16 августа +2; после 16 августа до 25 августа -5; после 25 августа -100;          -пожарная безопасность (автоматическая пожарная сигнализация, стрелец-мониторинг (обеспечено прохождение сигнала на пульт подразделения);          -наличие видеонаблюдения (антитеррор);          -наличие системы оповещения (антитеррор);          -РПН (исполненные /не исполненные предписания);          -ГПН (исполненные /не исполненные предписания)</p>	<p>-завершение ремонтных работ и комиссия приемка учреждений, направление доклада до 10 августа +5; 10-16 августа +2; после 16 августа до 25 августа -5; после 25 августа -30 – (5/-30);          -пожарная безопасность (автоматическая пожарная сигнализация, стрелец-мониторинг (обеспечено прохождение сигнала на пульт подразделения) - (1/-1);          -наличие видеонаблюдения (антитеррор) – (1/-1)          -наличие системы оповещения (антитеррор) – (1/-1)          -РПН (исполненные /не исполненные предписания) – (1/-1)          -ГПН (исполненные /не исполненные предписания) – (1/-1)</p>	-35	10	30 января	Мониторинг
---	--	---	---	-----	----	-----------	------------



5	Содержание имущества и приведение в нормативное состояние	<p>Оценивается по 7 показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-проведение ремонтных работ в полном объеме, в установленные сроки;</li> <li>-проведение дополнительных работ;</li> <li>-наличие функционирующих спортивных залов и площадок, включая все филиалы учреждения (при отсутствии указываем где именно);</li> <li>-наличие функционирующей столовой, включая все филиалы учреждения (при отсутствии указываем где именно);</li> <li>-доступность зданий, в которых расположена организация для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей инвалидов и инвалидов</li> <li>-наличие жалоб о несоблюдении температурного режима, включая все филиалы учреждения;</li> <li>-наличие замечаний, касающихся передачи (использования) имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения</li> </ul>	<p>7</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-проведение ремонтных работ в полном объеме, в установленные сроки(2/-10);</li> <li>-проведение дополнительных работ(1/0);</li> <li>-наличие функционирующих спортивных залов и площадок, включая все филиалы учреждения (при отсутствии указываем где именно) -(1/-1);</li> <li>-наличие функционирующей столовой, включая все филиалы учреждения (при отсутствии указываем где именно) -(1/-1);</li> <li>-доступность зданий, в которых расположена организация для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей инвалидов и инвалидов(2/0)</li> <li>-наличие жалоб о несоблюдении температурного</li> </ul>	-15	10	30 января	Мониторинг
---	---	---	---	-----	----	-----------	------------



			режима, включая все филиалы учреждения-(1/-1); -наличие замечаний, касающихся передачи (использования) имущества, находящегося в оперативном управлении у учреждения-(2/-2)				
6	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов и (или) повышение квалификации в прошедшем учебном году	% прошедших курсовую подготовку и (или) повышение квалификации от общего числа педагогического работников учреждения в прошедшем учебном году	30% и более- 10 б, от 25% до 29% - 5 б, менее 25% - (-5б.)	-5	10	До 01 февраля года, следующего за отчетным	Мониторинг
7	Размещение информации об учреждении на официальном сайте в сети Интернет <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> в соответствии с приказом Минфина РФ от 21.07.2011 г. № 86н	Учитывается по факту за предыдущий календарный год	Информация размещена вовремя, в полном объеме – 20 б., информация размещена не в полном объеме, информация размещена не в срок, не размещена – (-5 б.)	-5	20	До 1 августа	Мониторинг официального сайта в сети Интернет <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>
8	Доля аттестованных педагогических работников организации на первую и высшую категории в прошедшем учебном году	% аттестованных педагогических работников от общего количества педагогических работников учреждения на 1 июня текущего года	Наличие положительной динамики в сравнении с предыдущим учебным годом: Прирост на 10% и более – 15 б., Прирост	- 5	15	До 1 августа	Мониторинг кадров



			до 10% - 5 б., отсутствие роста – 0 б.; отрицательная динамика – (минус) 5%				
	<b>Итого</b>			<b>-70</b>	<b>100</b>		



Приложение 8  
к Положению по оплате труда  
работников образовательных учреждений,  
подведомственных управлению  
образования Очерского городского округа

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ  
муниципальных образовательных учреждений Очерского городского округа к  
группам по оплате труда руководителей**

**1. Объемные показатели**

1.1. По объемным показателям для установления размера должностных окладов руководителей образовательных учреждений установлено четыре группы по оплате труда.

1.2. Отнесение образовательных учреждений к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства образовательной организацией.

**Общеобразовательные учреждения:**

	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	город 0,5
			специальная коррекционная школа – 3,0
			село 0,5
2	Количество обучающихся (воспитанников) в структурном подразделении (СПДС)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
3	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	0,5
		дополнительно (СПДС)	1
		за каждого работника, имеющего высшую категорию (включая СПДС)	2 (3)
		за каждого работника, имеющего I квалификационную категорию (включая СПДС)	1(2)
4	Наличие групп продленного дня	за каждую группу	10
5	Наличие филиалов, структурных подразделений (дошкольные группы), интерната при образовательном учреждении, СПДС	группы с дневным пребыванием	2
		группы с круглосуточным пребыванием	30 - 50



6	Спортивные и игровые плоскостные сооружения (функционирующие)	за каждый вид (в зависимости от их состояния и использования по решению комиссии)	структурные подразделения (дошкольные группы, СПДС) от 0 до 30
			общеобразовательные школы от 30 до 50
7	Наличие автотранспортных средств для подвоза обучающихся	за каждую единицу (в зависимости от их состояния и использования по решению комиссии)	30
8	Создание условий для обеспечения медицинской деятельности	положительное заключение	20
9	Наличие котельной на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	30
10	Имущественный комплекс для образовательной деятельности (включая СПДС)	за каждую единицу	20
11	Наличие школьного музея (музейной комнаты, уголка)	за наличие	0-30
12	Библиотека (книжный фонд) в т.ч. электронная библиотека	за наличие книжного фонда (в зависимости от их состояния)	0-30
13	Приусадебный участок	культивируемый	20-50

## 2. Порядок отнесения к группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений

2.1. Группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений определяется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения приказом Управления образования администрации Очерского городского округа. Основанием являются соответствующие документы, подтверждающие наличие указанных объемов работы образовательных учреждений (перечень документов, подтверждающих наличие указанных объемов утверждается нормативным актом управления образования администрации Очерского городского округа).

### 2.1.1. Общеобразовательные учреждения:

Категория организаций	Группа по оплате труда, к которой относится образовательное учреждение (по сумме баллов)			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Общеобразовательные организации городская местность	свыше 801	от 501 до 800	от 301 до 500	до 300

Категории учреждений	Группа по оплате труда, к которой относится образовательное учреждение (по сумме баллов)			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Общеобразовательные учреждения сельская местность	свыше 301	от 251 до 300	от 151 до 250	до 150

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 1 год.

2.1.2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается Управлением образования администрации Очерского городского округа.

2.1.3. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется в среднегодовом исчислении.

2.1.4. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, и распространяется на весь период капитального ремонта.

### 3. Схема должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений

1. Общеобразовательные учреждения, расположенные в городской местности:

№	Группа по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада
1	I	26423,00
2	II	21827,00
3	III	17232,00
4	IV	12959,60

2. Общеобразовательные учреждения, расположенные в сельской местности:

№	Группа по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада
1	I	24125,00
2	II	20679,00
3	III	17232,00
4	IV	12959,00



## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

к Проекту Положения по оплате труда работников образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Очерского городского округа.

В целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательных учреждений на территории Очерского городского округа Министерством образования и науки Пермского края рекомендовано приведение положений об оплате труда работников образовательных учреждений в соответствие с требованиями, с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также согласно действующему законодательству по вопросам оплаты труда и приведение наименований должностей в штатных расписаниях образовательных учреждений в соответствие с Положением по оплате труда муниципального округа, уровень соотношения доли фонда оплаты труда руководящих работников в общем фонде оплаты труда работников образовательных организаций.

На основании выше указанного разработан проект постановления администрации Очерского городского округа Пермского края «Об утверждении Положения по оплате труда работников образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Очерского городского округа». Дополнительные средства, в связи с утверждением постановления не потребуются.

Лист согласования к документу № 278-01-02П-1835 от 10.10.2024

Инициатор согласования: Сентемова Н.А. экономист Очерский городской округ Пермского края  
278

Согласование инициировано: 03.05.2024 10:56

Краткое содержание: Проект Положения формирования системы оплаты труда в ОУ

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**

Тип согласования: **последовательное**

№	ФИО	Срок согласования	Результат согласования	Комментарии
1	СОЛОДНИКОВ А.В.		ЭП Подписано 10.10.2024 16:00	-