

ПРИНЯТО
общим собранием
трудового коллектива
протокол № 1
от «30» сентября 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Очерская средняя общеобразовательная школа № 1»
и структурного подразделения «Детский сад «Гнездышко»
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», методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных организаций Очерского городского округа, утвержденной Постановлением администрации Очерского городского округа № 278.1-01-02П-1171 от 28.09.2020 года

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Очерская средняя общеобразовательная школа № 1» (далее Учреждение)

1.3. Системы оплаты труда работников формируются на основе следующих принципов:

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников МБОУ «ОСОШ № 1» 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 Учреждении системы оплаты труда соглашениями, коллективным договором 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;

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

1.4. 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.

1.5. 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.

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

1.7. 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 трудовым законодательством.

II. Общий порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Оплата труда работников Учреждения включает:

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

2.1.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам. (Приложение 1 к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных организаций Очерского городского округа)

2. 1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников 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.

2.2. Выплаты компенсационного характера

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

Наименование выплаты
выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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
За сверхурочную работу
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни
За совмещение профессий
За расширение зон обслуживания
За увеличение объема работ
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
За классное руководство (кураторство)
За заведование кабинетами, учебными мастерскими и иными структурными подразделениями
За руководство предметными (цикловыми) и методическими (цикловыми) комиссиями
Ежемесячная выплата за реализацию муниципальных программ дополнительного образования детей , направленных на работу с талантливыми и одаренными детьми и развитие одаренности
Иные дополнительные компенсационные выплаты

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

2.2.3. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.4. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в учреждении как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

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

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

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

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

2.2.9.1. установить размер выплаты в зависимости от выполняемых функций, учитывающий:

- ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория);
- организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу с 7-11 классами по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению;
- работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся;
- организацию родительского просвещения;

2.2.9.2. установить ежемесячную выплату за классное руководство за счет средств федерального бюджета:

- выплата составляет 5000 рублей за работу в одном классе;
- при условии осуществления классного руководства в двух и более классах размер ежемесячной выплаты составит 10000 рублей (выплата за классное руководство за счет средств федеральных средств не может превышать двух выплат)

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера

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

- 2.3.1.1. премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год;
- 2.3.1.2. выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг за месяц, квартал, год;
- 2.3.1.3. иные выплаты стимулирующего характера.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), а также в зависимости от стоимости 1 балла в образовательном учреждении в отчетном периоде, если иное не предусмотрено законодательством.

2.3.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

2.3.4. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период согласно локальным актам учреждения.

2.3.5. Перечень стимулирующих выплат, порядок и условия их назначения устанавливаются коллективным договором и локальными актами Учреждения с установлением показателей. На основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

2.3.6. Размер стимулирующих выплат работникам образовательной организации, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя образовательной организации.

2.3.7. Стимулирующие выплаты руководителя образовательной организации устанавливаются по достигнутым результатам эффективности и качества профессиональной деятельности ежемесячно, по результатам приемки образовательного учреждения к учебному году, за выполнение особо значимого поручения учредителя, по итогам работы за год, и выплачиваются на основании приказа учредителя в пределах фонда стимулирования образовательной организации.

2.3.8. Особенности установления стимулирующей выплаты за работу в системе ЭПОС:

2.3.8.1. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Пермского края от 17.10.2019 № 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 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%	Количество услуг по ведению электронных дневников и журналов, представленных качественно
--	--	--	---	--

2.3.8.2. Качественный результат Услуги должен соответствовать следующим требованиям:

- значение показателя полноты сведений о темах уроков (П) составляет 100%;
- значение показателя своевременности сведений об оценках и посещаемости уроков (С) составляет не менее 98%;
- значение показателя полноты и своевременности информирования о домашних заданиях составляет не менее 80%.

2.4. Формирование и распределение фонда оплаты труда МБОУ «ОСОШ № 1»

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

2.4.2. 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 муниципального района на соответствующий финансовый год, и

численности обучающихся и воспитанников в образовательной организации по состоянию на 01 января текущего года.

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

2.4.4. Фонд оплаты труда образовательной организации (далее - ФОТ_{оо}) состоит из базовой части (далее - ФОТ_б) и стимулирующей части (далее - ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}.$$

Доля базовой части фонда оплаты труда образовательной организации планируется в размере не менее 70% от фонда оплаты труда образовательной организации.

Доля стимулирующей части фонда оплаты труда планируется в размере не более 30% от фонда оплаты труда образовательной организации.

Объем базовой и стимулирующей частей оплаты труда исходит из принципа нормативно - подушевого финансирования.

Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и согласовывается учредителем.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{д}} + \text{ФОТ}_{\text{к}},$$

где

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

ФОТ_к - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений «Детский сад», специалиста по закупкам, педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательной организации и складывается:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}},$$

где:

ФОТ_{ауп} - доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} - доля фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТ_{увп} - доля фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} - доля фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу. (Приложение 4 к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных организаций Очерского городского округа)

2.4.6. Объем фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (базовая часть фонда оплаты труда) (далее - ФОТ_{бпп}), определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{бпп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{Дпп},$$

где:

Дпп – рекомендуемая доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, планируется в процентном отношении от базовой части всего фонда оплаты труда образовательной организации.

К педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, относятся: учитель, воспитатель дошкольной группы;

2.4.6.1. В организации данное отношение составляет не менее 70 % от базовой части всего фонда оплаты труда образовательной организации.

Указанное соотношение фонда оплаты труда должно быть выдержано после вычитания из общего фонда оплаты труда расходов по структурному подразделению.

2.4.6.4. В структурном подразделении «Детский сад «Гнездышко»», входящее в состав учреждения, данное соотношение составляет не менее 40 %.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{бпп}} = \text{ФОТ}_{\text{ан}} + \text{ФОТ}_{\text{спец}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}},$$

где:

ФОТ_{ан} - фонд оплаты труда на аудиторную (групповую) нагрузку;

ФОТ_{спец} - специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (сложность предмета, уровень квалификации работника, наличие стажа педагогической работы, деление класса на группы, наличие ученых степеней и почетных званий, за обучение в специальных (коррекционных) образовательных организациях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, на выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством);

ФОТ_{нз} - фонд оплаты труда на неаудиторную (негрупповую) занятость (руководство методическими объединениями).

Соотношение ФОТ_{ан}, ФОТ_{спец} и ФОТ_{нз} устанавливается образовательной организацией самостоятельно исходя из специфики его образовательной программы.

2.4.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{ст. осн}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. уvp}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. mop}},$$

где

ФОТ_{ст. осн} - стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического персонала учреждения, составляет не менее 60% от ФОТ_{ст} учреждения;

ФОТ_{ст. ауп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{ст. уvp} - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{ст. mop} - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Доля стимулирующего фонда оплаты труда руководителя образовательной организации планируется в размере не более 5% стимулирующего фонда оплаты труда образовательной организации.

2.4.9. Фонд оплаты труда дополнительного образования формируется за счет средств бюджета Очерского городского округа.

Фонд оплаты труда работников ДО, которые непосредственно не участвуют в учебном процессе (далее – ФОТдо) состоит из базовой (далее – ФОТдоб) и стимулирующей частей (далее – ФОТдост):

$$\text{ФОТдо} = \text{ФОТдоб} + \text{ФОТдост}$$

2.4.9.1. Доля базовой части фонда оплаты труда ДО планируется в размере не менее 70% фонда оплаты труда ДО.

Доля стимулирующей части фонда оплаты труда ДО планируется в размере не более 30% фонда оплаты труда ДО.

2.4.9.4. Фонд оплаты труда работников ДО увеличивается на размер районного коэффициента, установленного в соответствии с действующим законодательством.

2.4.9.5. Экономия фонда оплаты труда ДО может быть направлена на увеличение объема выплат стимулирующего характера.

2.4.10. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации в пределах базовой части фонда оплаты труда с учетом объема фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

2.4.11. Экономия фонда оплаты труда образовательной организации направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

2.4.12. Образовательный процесс в общеобразовательном учреждении осуществляется на основе учебного плана, который разрабатывается самостоятельно образовательной организацией. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

III. Расчет заработной платы работников образовательной организации

3.1 Отнесение должностей к прочим основным работникам

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

- педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 « Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;;

- 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.

3.2.1. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученика-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

3.2.2. 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.

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

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

где:

БЧЗПП - базовая часть заработной платы;

СЧЗПП - стимулирующая часть, определяемая в соответствии с показателями для установления стимулирующих выплат, примерный перечень показателей приведен в Приложении 3 к данному Положению.

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

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

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 7000 рублей

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

Ч - количество часов в неделю;

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

Сн - нормативная наполняемость класса- 25 человек;

У - фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

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 – повышающий коэффициент сложности по предмету,

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

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

Км - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года;

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».

3.2.4. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

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 образовательной организации и учитывается при составлении тарификационного списка на дату начала учебного года. (Приложение 6 к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных организаций Очерского городского округа)

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

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

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

Предмет	Размер коэффициента
русский язык	0,200
математика	0,200
начальные классы	0,193
иностраннй 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
ОБЖ	0,145

Предмет	Размер коэффициента
экономика	0,084
черчение	0,076
предметы школьного компонента	0,072
музыка	0,067
право	0,06
ИЗО	0,05
астрономия	0,05

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

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

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

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

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы, установленной пунктом 3.2.3. настоящего Положения и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

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 со студентами.

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

3.3. Структурное подразделение «Детский сад «Гнездышко»

3.3.1. 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, мнения представительного органа работников.

3.3.2. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, рассчитывается за работу в группе. Если

работник из числа педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, работает в разных группах, то его заработная плата рассчитывается по каждой группе отдельно.

3.3.3. Зарботная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, (далее - ЗППп), состоит из:

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

где:

БЧЗПП - базовая часть заработной платы;

СЧЗПП - стимулирующая часть, определяемая в соответствии с показателями для установления стимулирующих выплат, примерный перечень показателей приведен в Приложении 3. Базовая часть заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (далее - БЧЗПП), рассчитывается по формуле:

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

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 7 000 рублей.

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, минимальная базовая сумма повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящим Положением.

Ч – количество часов в неделю;

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

Сн – нормативная наполняемость 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;

группа для детей с туберкулезной интоксикацией – 15 человек;

У – фактическое количество воспитанников 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;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Км - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству дошкольными 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».

3.3.4. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в соответствии с коэффициентами, приведенными в п.3.2.4 настоящего Положения. Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников см. в Приложении 6

3.3.5. Коэффициент квалификации педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размерах, предусмотренных п.3.2.5 настоящего Положения.

3.3.6. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных учреждений применяются коэффициенты ставок и условия почасовой оплаты, предусмотренные в п.3.2.7 настоящего Положения.

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы, установленной пунктом 3.3.3 настоящего Положения и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

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».
дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том

IV. Оплата труда работников МБОУ «ОСОШ № 1»

из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

4.1. Размеры должностных окладов специалистов организации устанавливаются руководителем Учреждения исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

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

где

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

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению;

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

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с Приложением 1 к настоящей Методике;

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

V. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, руководителя структурного подразделения «Детский сад «Гнездышко»

5.1.1. Заработная плата руководителя образовательной организации, заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения «Детский сад» и контрактного управляющего состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.1.2. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается исходя из группы по оплате труда, к которой относится учреждение по сумме баллов.

Группа по оплате труда руководителей определяется на основе «Объемных показателей и порядка отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей».

Руководителю образовательной организации устанавливается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года;

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

5.1.4. Заработная плата заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения учреждения рассчитывается по формуле:

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

где

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

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

Км - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года, установленная в соответствии с законодательными нормами;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.3.1.1 и 3.1.2 раздела II настоящего Положения заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения образовательной организации устанавливается с учетом целевых показателей эффективности работы.

Критерии, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя организации, руководителю структурного подразделения

«Детский сад «Гнездышко» устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и руководителя структурного подразделения «Детский сад «Гнездышко», обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливаются 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.

5.1.5. Критерии, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

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

При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения, а также руководителю структурного подразделения «Детский сад «Гнездышко» (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.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется учредителем в размере, в кратности до 5 (согласно Постановления администрации Очерского муниципального района от 20.01.2017 № 15).

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя 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».

5.6. Руководителю образовательной организации с учетом условий труда учредителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные п.2.1 раздела II настоящего Положения.

5.7. Заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения «Детский сад «Гнездышко» с учетом условий их труда руководителем организации могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные п.2.1 раздела II настоящего Положения.

Критерии, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя организации устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

5.8. Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников образовательной организации без занятия штатной должности в той же образовательной организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы руководителем образовательной организации допускается в основное рабочее время с согласия учредителя.

VI. Другие вопросы оплаты труда

7.1 В пределах экономии фонда оплаты труда учреждений руководителям, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений «Детский сад «Гнездышко» и работникам учреждений может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

- стихийного бедствия;
- смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга);
- иных уважительных причин.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам образовательных организаций определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

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

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

7.3 Штатное расписание является документом, которым определяется структура учреждения и численность должностей по каждому наименованию в конкретных подразделениях и в целом по учреждению.

Штатное расписание составляется до начала предстоящего учебного года, утверждается приказом руководителя организации или уполномоченным им на это лицом и согласовывается учредителем;

При внесении изменений в части, касающейся численности, наименований должностей, должностных окладов работников, а также в случаях проведения в течение года индексации размеров должностных окладов, в штатные расписания вносятся соответствующие изменения.

Рекомендуемая форма для составления штатного расписания (Приложение 8 к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных организаций Очерского городского округа)