

Согласовано
Председатель первичной
Профсоюзной организации
МАОУ «СОШ№1» г. Горнозаводска
Т.И. Трифорова Ю.И.
Протокол № 4 от 31.07.2023г.

Утверждаю
Директор МАОУ «СОШ№1»
г. Горнозаводска
М.В. Маноха
Приказ № 340 от 31.07.2023 г.



Принято
На общем собрании трудового коллектива
Протокол № 4 от 31.07.2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная
школа №1» г. Горнозаводска

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, Федеральными законами от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», муниципальным планом мероприятий («дорожной карты»), приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. [№ 525](#) «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 05 мая 2008 г. [№ 216н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. [№ 247н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», примерным Положением по оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений в сфере образования Министерства образования и науки Пермского края, постановлением администрации Горнозаводского городского округа Пермского края от 16.11.2020 №1152 « Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных управлению образования администрации Горнозаводского городского округа Пермского края», постановлением администрации Горнозаводского городского округа Пермского края от 06.08.2021 № 826 « О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных управлению образования администрации Горнозаводского городского округа Пермского края, утвержденное постановлением администрации Горнозаводского городского округа Пермского края от 16.11.2020 № 1152», Законом Пермского края от 22.03 2023г. № 166-ПК «О внесении изменений в Закон Пермского края «О бюджете Пермского края на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов», в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 11 от 23.12.2022), постановлением

администрации Горнозаводского городского округа Пермского края от 27.07.2023г №1306 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных управлению образования администрации Горнозаводского городского округа Пермского края, утвержденное постановлением администрации Горнозаводского городского округа Пермского края от 16.11.2020 №1152» и определяет условия и порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, работников МАОУ « СОШ №1» г. Горнозаводска, порядок формирования фонда оплаты труда работников образовательной организаций.

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

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

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

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

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

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательных организаций;

обеспечение обязательной индексации заработной платы работников образовательной организации;

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

1.2 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 размера оплаты труда, 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 за календарный месяц) в зависимости от сложности выполняемых работ дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, с учетом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений»;

- 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 образовательной организации осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

1.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия (наград), ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки: при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты; при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа; при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией; при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Оплату труда работников, замещающих должности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, рекомендуется устанавливать на уровне, предусмотренном нормативными правовыми актами органов исполнительной власти Пермского края по должности "учитель";

II. Общий порядок и условия оплаты труда работников Организации

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Оплата труда работников организаций включает:

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

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

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

2.2. Выплаты компенсационного характера

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

Наименование выплаты
Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда согласно аттестации рабочих мест.
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями-15%
За работу в ночное время
Оплата сверхурочной работы-согласно трудовому кодексу
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни- согласно трудовому кодексу
Выплаты компенсационного характера для руководителя образовательного учреждения при наличии филиальной сети, структурных подразделений, корпусов
Выплата компенсационного характера за организацию деятельности

<p>структурного подразделения (филиала, корпуса) бывшему руководителю реорганизованной организации, работающему в должности учитель или воспитатель в размере:</p> <p>до 100 обучающихся- до 25%</p> <p>от 101 до 200 обучающихся- до 50%</p> <p>свыше 201 обучающихся- до 75%</p>
<p>За совмещение профессий (должностей)- по согласованию сторон выплачивается суммой или в процентном соотношении к окладу</p>
<p>За расширение зон обслуживания- по согласованию сторон выплачивается суммой или в процентном соотношении к окладу</p>
<p>За увеличение объема работ- по согласованию сторон выплачивается суммой или в процентном соотношении к окладу</p>
<p>Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором- по согласованию сторон выплачивается суммой или в процентном соотношении к окладу</p>
<p>За классное руководство согласно п.2.2.7.2. данного положения</p>
<p>За работу в системе ЭПОС- согласно положения об оплате работы в системе электронных дневников и журналов</p>
<p>За проверку письменных работ</p>
<p>За заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями и иными структурными подразделениями</p>
<p>За руководство предметными (цикловыми) и методическими (цикловыми) комиссиями (объединениями)</p>
<p>Ежемесячная выплата за реализацию региональных программ дополнительного образования детей, направленных на работу с талантливыми и одаренными детьми и развитие одаренности</p>
<p>Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета, ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств краевого бюджета согласно п.2.2.7.2. данного положения.</p>
<p>Ежемесячная выплата за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому -20%.</p>

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются фиксированной суммой или 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 в соответствии с локальным актом организации.

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

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

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

2.2.7. Особенности установления компенсационной ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств регионального бюджета педагогическим работникам:

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

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

2.2.7.2. размер ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств регионального бюджета за полный класс-комплект- 2 700 рублей в месяц. Размер ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств федерального бюджета- 5000 рублей в месяц не зависимо от наполняемости класса.

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

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

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

2.2.8.2. 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%.

2.2.8.3. Коэффициент квалификации педагогических работников устанавливается в следующих размерах:

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера

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

2.3.1.1. премиальные выплаты по итогам работы;

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

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

№ п/п	Стаж педагогической работы	Коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы
1	От 0 до 3 лет	0,10
1	От 3 до 8 лет	0,15
2	От 8 до 14 лет	0,20

3	От 14 до 20 лет	0,25
4	Свыше 20 лет	0,30

2.3.1.4. иные выплаты стимулирующего характера:

Основания для повышения должностных окладов	Надбавка к должностным окладам
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	20%
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10%
Почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	10%
Орден СССР или Российской Федерации	10%

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) или денежной суммой, согласно положения « О выплатах стимулирующего характера», если иное не предусмотрено законодательством.

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

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

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

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

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

III. Оплата труда основного персонала образовательной организации

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

3.1.1. педагогических работников- работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам образовательных организаций осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678;

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

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

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

1 ВАРИАНТ:

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

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

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

С - рекомендуемая базовая сумма не менее 5413 рублей.

Размер базовой суммы в конкретной образовательной организации утверждается приказом руководителя.

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

Ч – количество часов в неделю;

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

Сн – нормативная наполняемость класса:

в общеобразовательных организациях:

городская местность – 25 человек;

сельская местность – 15 человек;

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

У – фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

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

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

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

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

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

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

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

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

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

2 вариант:

Заработная плата педагогических работников рассчитывается по формуле:

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

ЗПп - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника,

определяется руководителем образовательной организации в соответствии с [пунктом 2.1.3. подраздела 2.1. раздела 2](#) настоящего Положения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

В случае, если образовательная организация реализует образовательные программы, по которым государственным образовательным стандартом предусмотрено индивидуальное обучение, размер тарифной ставки педагогической услуги по таким дисциплинам рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по дисциплинам, для которых предусмотрены групповые формы обучения. В этом случае доля базовой части фонда оплаты труда педагогов самостоятельно распределяется образовательной организацией между фондом оплаты труда педагогов, ведущих групповые занятия, и фондом оплаты труда педагогов, ведущих индивидуальные занятия.

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

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

где

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

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

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

N - фактическое количество обучающихся по предмету в каждой ступени;

Усн – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса;

Усн= 12,5 – для городских школ;

Усн= 7,5- для сельских школ;

Ксл - повышающий коэффициент сложности по предмету;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;
Кстим - выплаты стимулирующего характера.

3.5. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

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

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с [пунктом 2.3. раздела 2](#) настоящего Положения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс:

Размеры коэффициентов сложности предметов, устанавливаемые педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,200
математика	0,200
Начальные классы	0,193
Иностранный язык	0,193
химия	0,185
физика	0,185
биология	0,185
литература	0,168
география	0,168
технология	0,145
обществознание	0,145
история	0,145
информатика	0,145
Физ. воспитание	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
экономика	0,084
черчение	0,076
Предметы школьного компонента	0,072
музыка	0,067
право	0,06
ИЗО	0,05
астрономия	0,05

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности предмета:

1. наличие государственных форм контроля;
2. использование первоисточников при подготовке к уроку;
3. подготовка к уроку;
4. проверка письменных работ;
5. подготовка дидактических материалов;
6. заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);
7. проведение занятий на открытом воздухе.

IV. Оплата труда руководителей организаций и их заместителей

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

Должностные оклады руководителям устанавливаются учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений, а также в пределах базовой части фонда оплаты труда руководителя в административно-управленческом персонале.

Выплаты компенсационного характера руководителям устанавливаются учредителем в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, нормативно-правовым актом учредителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учредителем при наличии средств фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.»;

4.2. Заработная плата руководителя организации рассчитывается по формуле:

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

ЗП_{рук} - заработная плата руководителя организации;

Оклад - должностной оклад руководителя организации, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада.

Кратное соотношение должностного оклада руководителя организации к средней заработной плате основного персонала организации определяется

согласно приложению 5 к настоящему Положению.

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

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

Кстим - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

4.3. Заработная плата заместителей руководителя организации рассчитывается по формуле:

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

ЗПзам - заработная плата заместителя руководителя организации;

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

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

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

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

VI. Фонд оплаты труда

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

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

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

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

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

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда организации;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда организации.

Штатное расписание организации утверждается руководителем организации в пределах базовой части фонда оплаты труда организации и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данной организации. В учреждении формируется единое штатное расписание независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

Средства предназначенные для оплаты труда в объеме не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) распределяются на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Предельная доля расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений должна составлять не более 40 процентов.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда учреждений»;

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

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

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

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников организации распределяется по формуле:

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

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

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

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

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

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

6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

где

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

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

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

ФОТст. моп- стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего

обслуживающего персонала.

6.7. В образовательной организации возможны отклонения до 10% по пропорциям базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда по объективным причинам (наличие малокомплектных структурных подразделений, корпусов, филиалов, специфика деятельности организации и т.д.)

VII. Другие вопросы оплаты труда

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

тяжелого материального положения;
смерти супруга (супруги), родителей, детей.

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

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

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

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

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

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

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

IX. Выплаты мер социальной поддержки

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

9.1.1. лицам, окончившим организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в организации в течение трех лет со дня окончания образовательной организации устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 3289,34 рубля;

9.1.2. лицам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в организации в течение одного года со дня окончания образовательной организации устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 1644,67 рублей;

9.1.3. со дня присвоения педагогическому работнику образовательной организации, муниципальной организации высшей квалификационной категории устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 3289,34 рубля.

Период предоставления ежемесячной надбавки устанавливается с 1 сентября по 31 августа каждого учебного года.

9.1.4. педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательных организаций, удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 1973,60 рублей;

9.1.5. педагогическим работникам (в том числе руководителям) организаций, имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот, благодарностей Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 3289,34 рубля.

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

Ежемесячные надбавки к заработной плате педагогическим работникам (в том числе руководителям), работающим в организациях, выплачиваются за фактически отработанное время, независимо от учебной

нагрузки (ставки) по основной занимаемой должности. Выплаты осуществляются по основному месту работы.

Размеры ежемесячных надбавок не могут превышать размеры аналогичных надбавок, установленных статьей 23 Закона Пермского края «Об образовании в Пермском крае».

Приложение 1

СХЕМА

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

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; архивариус статистик	10 258

2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
-------	-------------------------	------------------------	---

1	2	3	4
2.1	1-й квалификационный уровень	Администратор; лаборант; секретарь руководителя; техник; художник	10258
2.2	2-й квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; старший лаборант	10258
2.3	3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела	10258
2.4	4-й квалификационный уровень	механик	10258

3. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
3.1	1-й квалификационный уровень	документовед; инженер; юрисконсульт; аналитик; инженер-программист (программист)	10258
3.2	2-й квалификационный уровень	документовед; юрисконсульт	10258
3.3	3-й квалификационный уровень	документовед; юрисконсульт	10258

	уровень		
3.4	4-й квалификационный уровень	документовед; юрисконсульт	10258

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
5.1	1-й квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	10258

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
6.1	1-й квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	10258
6.2	2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	10258

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
7.1	1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	11 106
7.2	2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	11 106
7.3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог; дополнительного образования	11 106
7.4	4-й квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор ОБЖ; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	11 106

7. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников административно-хозяйственного

и учебно-вспомогательного персонала»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
9.3	3-й квалификационный уровень	Тьютор; Педагог- библиотекарь Библиотекарь Системный администратор	11 490

8. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
10.1	Специалист по закупкам; специалист по охране труда	10 258

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

Заведующий (начальник) структурным подразделением
Учитель
Преподаватель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед (логопед)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения
Методист
Старший методист
Инструктор-методист
Старший инструктор-методист
Концертмейстер
Музыкальный руководитель
Воспитатель
Старший воспитатель
Социальный педагог
Дежурный воспитатель
Педагог-психолог
Педагог-организатор
Педагог-библиотекарь
Педагог дополнительного образования
Старший вожатый
Инструктор по труду
Инструктор по физической культуре
Тьютор
Диспетчер
Документовед
Инженер
Механик
Техник
Юрисконсульт

ПЕРЕЧЕНЬ

примерных показателей для установления стимулирующих выплат

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала организации:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- реализация дополнительных проектов;
- учреждение (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей;
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
- участие в коллективных педагогических проектах;
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы, связанные с уставной деятельностью учреждения.

2. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя:

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

своевременное и качественное представление отчетности;
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
по итогам работы, связанные с уставной деятельностью организации.

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

работа с детьми из социально неблагополучных семей;

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

своевременное и качественное предоставление отчетности;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

по итогам работы, связанные с уставной деятельностью организации.

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

по итогам работы, связанные с уставной деятельностью организации.

ПЕРЕЧЕНЬ

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

I. Должности, относимые к прочим основным работникам

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

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

Руководитель (директор, заведующий, начальник)
Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)
Руководитель (начальник, директор, управляющий) структурного подразделения
Заведующий (начальник) структурным подразделением, его заместители

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Делопроизводитель
Кассир
Машинистка
Секретарь

Секретарь-машинистка
Лаборант
Документовед
Диспетчер
Инженер
Юрисконсульт
Библиотекарь
Специалист по закупкам

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

Приложение 5

Кратное соотношение
должностного оклада руководителей образовательных организаций
к средней заработной плате основного персонала учреждения

№ п/п	Показатель отнесения учреждения к категории	Категория учреждения	Размер кратности
1	2	3	4
1	до 500 обучающихся	1	1,00-1,10
2	от 501 до 1000 обучающихся	2	1,11-1,40
3	свыше 1001 обучающегося	3	1,41-1,45