



АДМИНИСТРАЦИЯ
ЧЕРНУШИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.06.2020

№ 970-261-01-04

**Об утверждении Методики
формирования системы
оплаты труда работников
муниципальных бюджетных и
автономных образовательных
учреждений Чернушинского
городского округа**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 06 октября 2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемую Методику формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений Чернушинского городского округа.

2. Признать утратившими силу постановления администрации Чернушинского муниципального района:

от 30 августа 2019 г. № 1087-261-01-04 «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений Чернушинского муниципального района»;

от 06 ноября 2019 г. № 1417-261-01-04 «О внесении изменений в Методику формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений Чернушинского муниципального района, утвержденную постановлением администрации Чернушинского муниципального района от 30.08.2019 №1087-261-01-04»;

3. Настоящее постановление подлежит обнародованию в порядке, установленном Уставом Чернушинского городского округа, вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июля 2020 г.

4. Контроль за исполнением данного постановления возложить на заместителя главы администрации Чернушинского городского округа по социальным вопросам.

Глава Чернушинского городского округа  М. В. Шестаков

УТВЕРЖДЕНА

постановлением администрации
Чернушинского городского округа
от 29.06.2020 № 970-261-01-04

МЕТОДИКА
формирования системы оплаты труда работников муниципальных
бюджетных и автономных образовательных учреждений
Чернушинского городского округа

I. Общие положения

1.1. Настоящая Методика разработана в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 06 октября 2003 г. N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., протокол № 12), 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)», Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае», Законом Пермского края от 1 июня 2010 г. № 628-ПК «О социальной поддержке педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, работающих и проживающих в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках), по оплате жилого помещения и коммунальных услуг», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» и

определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений Чернушинского городского округа, в отношении которых Управление образования администрации Чернушинского городского округа осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - учреждения, учредитель), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

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

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

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

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

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

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений;

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

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

включение в трудовой договор с работником (дополнительное

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

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

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

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

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

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

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.4. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем 2 раза в месяц. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего 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.

II. Общий порядок и условия оплаты работников учреждений

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Оплата труда работников учреждений включает:
тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

1.2. Оплата труда работников учреждений осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений согласно приложению 1 к настоящей Методике, которая определяет минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

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

2. Выплаты компенсационного характера

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

2.1.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическим условиями.

2.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.1.3. За работу в ночное время.

2.1.4. За сверхурочную работу.

2.1.5. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

2.1.6. За работу в системе ЭПОС.

2.1.7. Иные выплаты компенсационного характера.

2.2. Специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов).

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

2.4. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

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

2.6. 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.

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

3. Выплаты стимулирующего характера

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

3.1.1. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

3.1.2. Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг.

3.1.3. Выплаты за стаж педагогической работы согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Стаж педагогической работы, выслуга лет	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	От 3 до 10 лет	5
2	От 10 до 15 лет	10
3	От 15 до 20 лет	15
4	Свыше 20 лет	20

3.1.4. Иные выплаты стимулирующего характера.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном соотношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) или в твердой денежной сумме, если иное не предусмотрено законодательством.

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

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

Перечень примерных показателей для установления стимулирующих

выплат, указанных в пунктах 3.1.1, 3.1.2 настоящей Методики, приведен в приложении 2 к настоящей Методике.

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

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

III. Оплата труда основного персонала учреждения

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

3.1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678;

3.1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей.

3.2. Заработная плата педагогическим работникам учреждений 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 педагогических работников учреждений рассчитывается по формуле:

1 вариант

$$\text{ЗПп} = \text{Сан} * \text{У} * \text{Чу} * \text{Кнед} * (1 + \text{Кси} + \text{Коб} + \text{Ккв}) + \text{Кр} + \text{Н} + \text{Мо} + \text{Кк} + \text{Кст}, \text{ где}$$

ЗПп – заработная плата педагогического работника;

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб/ученико-час), включая ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года. Определяется в разрезе городской и сельской местности, а также в разрезе ступеней обучения по следующей формуле:

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

С – базовая сумма. Рекомендуемый размер минимальной базовой суммы составляет 6 905,0 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 настоящей Методикой.

Сан – рассчитывается учреждением по состоянию на 1 января и на 1 сентября текущего календарного года.

Ч – количество часов в неделю;

Кнед – среднее количество недель в месяц (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, в соответствии с видом общеобразовательной организации;

У – фактическое количество учащихся по предмету в каждой группе (классе).

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

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

Чу – количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждой группе (классе);

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

Ксп – повышающий коэффициент сложности по предмету, устанавливается учреждением самостоятельно по каждому предмету.

Коб – повышающий коэффициент за уровень образования. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента для педагогических работников за наличие высшего профессионального образования 0,1.

Ккв – повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за наличие категории 0,2.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Кр – вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

Н – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае» от 12 марта

2014г. №308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – закон «Об образовании в Пермском крае»);

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кст – выплаты стимулирующего характера.

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

В случае если учреждение 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 учреждением между фондом оплаты труда педагогов, ведущих групповые занятия, и фондом оплаты труда педагогов, ведущих индивидуальные занятия.

2 вариант

$$ЗПпр = \text{Оклад} \times (1 + K_{об} + K_{кв}) + Н + K_{к} + K_{ст}, \text{ где}$$

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящей Методики;

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

Коб - повышающий коэффициент за уровень образования. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента для педагогических работников за наличие высшего профессионального образования - 0,1;

Ккв - повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за наличие категории - 0,2.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кст - выплаты стимулирующего характера.

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

В случае если учреждение 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 учреждением между фондом оплаты труда педагогов, ведущих групповые занятия, и фондом оплаты труда педагогов, ведущих индивидуальные занятия.

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

$$ЗП_{инд} = С_{ан} * У_{сн} * Ч * К_{нед} * (1 + К_{сп} + К_{об} + К_{кв}) + К_{р} + Н + К_{к} + К_{ст},$$

где

$ЗП_{инд}$ – заработная плата педагогического работника при индивидуальной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

$С_{ан}$ – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб/ученико-час), включая ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года. Расчетная стоимость аудиторной нагрузки производится в разрезе городской и сельской местности и в разрезе ступеней обучения;

$Ч$ – количество часов по предмету по учебному плану за неделю;

$У_{сн}$ – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса:

$У_{сн} = 12,5$ – для городских школ;

$У_{сн} = 7,5$ – для сельских школ;

$У_{сн}$ в специальных (коррекционных) общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья - до 6;

$К_{нед}$ – среднее количество недель в месяц ($К_{нед} = 4,345$);

$К_{сп}$ – повышающий коэффициент сложности по предмету.

$К_{об}$ – повышающий коэффициент за уровень образования. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента для педагогических работников за наличие высшего профессионального образования 0,1.

$К_{кв}$ – повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за наличие категории 0,2.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

$К_{р}$ – вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кст – выплаты стимулирующего характера.

3.5. Выплаты, повышающие размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), минимальной базовой суммы:

Основания для повышения должностных окладов/установления надбавок	Категории работников	% повышения тарифной ставки, оклада (должностных окладов), минимальной базовой суммы
Общеобразовательные организации для обучающихся / воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться тарифные ставки, оклады (должностные оклады) и конкретный размер этого повышения определяется руководителем учреждения по согласованию с коллегиальным органом управления и (или) профсоюзным органом учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья	5-20%
Лицеи, 10-11-е классы, профильные классы	Учителя	15%
Новые образовательные центры, 10-11-е классы	Учителя	15%

Размер выплат по повышающему коэффициенту к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

3.6. Заработная плата педагогических работников учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = \text{Оклад} * (1 + K_{об} + K_{кв}) + Н + K_{к} + K_{ст}, \text{ где}$$

ЗПп – заработная плата педагогического работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) педагогического

работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящей Методики, включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Коб – повышающий коэффициент за уровень образования. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента для педагогических работников за наличие высшего профессионального образования 0,1.

Ккв – повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за наличие категории 0,2.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кст – выплаты стимулирующего характера.

3.7. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$$ЗПпр = \text{Оклад} * (1 + \text{Коб}) + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кст}, \text{ где}$$

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящей Методики;

Коб – повышающий коэффициент за уровень образования. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента для педагогических работников за наличие высшего профессионального образования 0,1.

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кст - выплаты стимулирующего характера.

IV. Оплата труда руководителей учреждений и их заместителей

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

Условия оплаты труда руководителей учреждений, в том числе размер должностного оклада, устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом с учредителем на основе типовой формы трудового договора с руководителем

государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

4.2. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПрук} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кст}, \text{ где}$$

ЗПрук - заработная плата руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается ежегодно на 1 сентября и рассчитывается по формуле:

$$\text{Оклад} = \text{Срзп} * \text{Ккр} * \text{Кмтб}, \text{ где}$$

Срзп – средняя заработная плата основного персонала, рассчитанная за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада;

Ккр - коэффициент кратности должностного оклада руководителя учреждения к средней заработной плате основного персонала учреждения устанавливается приказом учредителя ежегодно на 1 сентября;

Кмтб – коэффициент, учитывающий материально-технические и организационные условия образовательного учреждения, устанавливается приказом учредителя ежегодно на 1 сентября;

При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения для установления размера должностного оклада руководителя учреждения применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный для ведения статистического наблюдения, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, путём деления суммы фонда начисленной заработной платы работников списочного состава и внешних совместителей на среднесписочную численность работников (без внешних совместителей) и на количество месяцев в периоде;

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

Кк - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

Кст - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

4.3. Заработная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

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

ЗПзам - заработная плата заместителя руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад заместителя руководителя учреждения, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем

учреждения, устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения;

И - 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 3.1.1 и 3.1.2 раздела II настоящей Методики, заместителям руководителей учреждений рекомендуется устанавливать с учетом показателей эффективности работы, определяемых руководителям учреждений.

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

4.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и показателей эффективности работы руководителя.

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 устанавливается премиальная выплата в размере до 2% 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 и их заместителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения определяется учредителем в размере, не превышающем размера от 1 до 5.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя и 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».

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

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

$$\text{ЗПувп} = \text{Оклад} * (1 + \text{Коб}) + \text{Кк} + \text{Кст}, \text{ где}$$

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

Оклад – оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящей Методики.

Настоящей Методикой предусматривается установление работникам учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала повышающих коэффициентов за уровень образования.

Коб – повышающий коэффициент за уровень образования. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

0,05 за наличие среднего профессионального образования;

0,10 за наличие высшего профессионального образования.

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кст – выплаты стимулирующего характера.

5.2. 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 пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящей Методики;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

VI. Фонд оплаты труда

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

6.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам

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

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

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

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

$\text{ФОТ}_{\text{б}}$ - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

$\text{ФОТ}_{\text{ст}}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

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

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

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

$\text{ФОТ}_{\text{д}}$ - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

$\text{ФОТ}_{\text{к}}$ - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

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

$\text{ФОТ}_{\text{осн}}$ - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от $\text{ФОТ}_{\text{б}}$ учреждения);

$\text{ФОТ}_{\text{ауп}}$ - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{увп}}$ - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{моп}}$ - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по

формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. осн} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. увн} + \text{ФОТст. мол},$$

где

ФОТст.осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 60% от ФОТст учреждения;

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

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

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

VII. Другие вопросы оплаты труда

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

смерти супруга (супруги), родителей, детей.

7.2. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждений руководителям, заместителям руководителя и работникам учреждений может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи к праздникам 23 февраля, 8 марта в размере 1000 рублей, профессиональному празднику, по случаю юбилейных дат выплачиваются в размере до одного должностного оклада.

7.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пунктах 7.1 и 7.2 настоящей Методике.

7.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя и работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя и работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пунктах 7.1 и 7.2 настоящей Методике.

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

8.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной

заработной плате руководителя и заместителя руководителя учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет») на официальном сайте учредителя.

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

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

8.4. Информация, предусмотренная пунктом 8.1 настоящей Методики, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети «Интернет» не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

Приложение 1
к Методике о системе оплаты труда
работников муниципальных бюджетных,
и автономных образовательных учреждений
Чернушинского городского округа

СХЕМА

**тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений
Чернушинского городского округа**

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублях
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель; Секретарь	5465,00

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублях
1	2	3	4
2.1	1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант; водитель; Секретарь руководителя	5749,00

2.2	2-й квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством;	6324,00
2.3	3-й квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	6956,00

**3. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублях
1	2	3	4
3.1	1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; психолог; специалист по кадрам; инженер-программист (программист); инженер	6238,00

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублях
1	2	3	4
4.1	1-й квалификационный	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	5953,00

	уровень		
--	---------	--	--

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублях
1	2	3	4
5.1	1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель,	5953,00

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублях
1	2	3	4
6.1	1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	6905,00
6.2	2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог-организатор; социальный педагог; педагог дополнительного образования;	7595,00

		тренер-преподаватель	
6.3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог	8355,00
6.4	4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; Преподаватель; преподаватель-организатор ОБЖ; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); тьютор	9190,00

7. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублях
1	2	3
7.1	Кастелянша; Рабочий по стирке и ремонту спецодежды; Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Сторож (вахтер); Дворник; Уборщик служебных помещений; Швея; Слесарь-сантехник; Гардеробщик; Оператор котельной Кухонный работник;	5465,00

	Повар	
7.2	Специалист по закупкам; специалист по охране труда; контрактный управляющий	8356,00

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 г.

Приложение 2
к Методике о системе оплаты труда
работников муниципальных бюджетных,
и автономных образовательных учреждений
Чернушинского городского округа

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей для установления стимулирующих выплат

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала учреждения:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- реализация дополнительных проектов;
- учреждение (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
- участие в коллективных педагогических проектах;
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- участие в 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 (за месяц, квартал, год);
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

2. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- реализация дополнительных проектов;
- мониторинг 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;
реализация 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 (за месяц, квартал, год);
иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

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

за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
работа с детьми из социально неблагополучных семей;
участие в физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
по итогам работы (за месяц, квартал, год);
иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

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

за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
по итогам работы (за месяц, квартал, год);
иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.