

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЯ
«РЯБИНИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

Согласовано:

Председатель комитета профсоюза
МАОУ «Рябининская СОШ»
_____ В.Н.Бузинская
« ____ » _____ 2024г.

Принято на общем собрании трудового
коллектива № 1от «27» апреля 2024г.

Председатель
_____ Гачегова П Н

Утверждено:

Директор МАОУ «Рябининская СОШ»
_____ О.С.Полуказова
Приказ №7-од от 27.04.2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Рябининская средняя общеобразовательная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год», утвержденными 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)», 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 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»,

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Постановлением администрации Чердынского городского округа от 16.08.2019г. №312 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных учреждений образования Чердынского городского округа по типам учреждений и признании утратившими силу отдельных постановлений администрации Чердынского муниципального района» и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников МАОУ «Рябининская СОШ» (далее – образовательное учреждение, школа), порядок формирования фонда оплаты труда работников школы.

1.2. Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников образовательного учреждения за счет субвенций из бюджета Пермского края и средствместного бюджета.

1.3. Система оплаты труда и стимулирования работников образовательной организации устанавливается коллективными договорами, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, Чердынского городского округа и настоящим Положением.

1.4. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных организациях, в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда работников соответствующей отрасли.

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

1.6. Индексация заработной платы работников образовательных организаций осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

1.7. Обязательные условия оплаты труда:

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;

наличие в образовательном учреждении системы 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 учреждением самостоятельно и утверждается коллегиальным органом управления и (или) профсоюзным органом образовательного учреждения с учетом следующих принципов:

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

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

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

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.8. 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.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда для образовательной организации рассчитывается исходя из стоимости государственной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом Правительства Пермского края и Чердынского городского округа на соответствующий финансовый год, и численности учащихся в образовательной организации.

2.2. Фонд оплаты труда образовательной организации (далее – ФОТ_{оу}) состоит из базовой (далее – ФОТ_б) и стимулирующей частей (далее – ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{оу} = \text{ФОТ}_{б} + \text{ФОТ}_{ст}$$

Доля базовой части фонда оплаты труда образовательной организации планируется в размере не более 70% от фонда оплаты труда образовательной организации:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТоу} \times 70\%$$

Доля стимулирующего фонда оплаты труда планируется в размере не менее 30% от фонда оплаты труда образовательной организации:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times 30\%$$

Объем базовой и стимулирующей части оплаты труда доводится до образовательной организации исходя из принципа нормативного подушевого финансирования.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, заместителей руководителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательной организации и складывается:

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

ФОТауп – доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп – доля фонда оплаты труда для педагогических работников;

ФОТувп – доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп – доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

2.4. Объем фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (базовая часть фонда оплаты труда) (далее – ФОТбпп), определяется по формуле:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТб} \times \text{Дпп}, \text{ где:}$$

Дпп – рекомендуемая доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, планируется в размере не менее 65% от базовой части фонда оплаты труда образовательной организации, расположенной в городской местности, и 60%, расположенной в сельской местности.

При наличии структурных подразделений (дошкольных групп, пришкольных интернатов) указанное соотношение фонда оплаты труда должно быть выдержано после вычитания из общего фонда оплаты труда расходов по структурному подразделению.

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

ФОТбпп - ФОТан + ФОТспец.+ ФОТнз, где:

ФОТан – фонд оплаты труда на аудиторную нагрузку;

ФОТспец –специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (сложность предмета, уровень квалификации работника, наличие стажа педагогической работы, деление класса на группы, наличие ученых степеней и почетных званий, за обучение в специальных (коррекционных) образовательных организациях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, специальных учебно-воспитательных организациях, оздоровительных образовательных организациях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, на выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством);

ФОТнз – фонд оплаты труда на неаудиторную занятость (руководство методическими объединениями).

Соотношение ФОТан, ФОТспец и ФОТнз устанавливается образовательной организацией самостоятельно исходя из специфики его образовательной программы.

2.6. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации в соответствии с приказом управления муниципальными учреждениями администрации Чердынского городского округа Пермского края №01-од от 09.01.2024г. «Об утверждении Положения о согласовании и утверждении штатных расписаний образовательных организаций». Штатное расписание формируется в пределах базовой части фонда оплаты труда с учетом объема фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, исчисленного в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

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

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

3. Расчет заработной платы работников образовательной организации

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

3.1.1. педагогических работников – работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам

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

3.1.2. прочих основных работников – работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.1.3. младший обслуживающий персонал.

3.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости учеников-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

3.3. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий учебный процесс, преподает несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

3.4. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее – ЗПП), определяется следующим образом:

1 вариант:

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

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

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

С – минимальная базовая сумма не менее 6337 руб. Размер базовой суммы устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

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, при обучении учащихся в организациях, созданных при учреждениях

исполнения наказания, размер ставки (оклад, минимальная базовая сумма) повышается на процент, установленный в п.3.11.:

Ч – количество часов в неделю;

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

Сн – нормативная наполняемость класса;

в образовательных организациях:

городская местность – 25 человек;

сельская местность – 15 человек;

в специальных коррекционных классах 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 1-9 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);

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 руб. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости учеников-часа;

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

Кв – компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации) приведены в разделе 6 настоящего Положения;

СЧЗПп – выплаты стимулирующего характера, определяемые по методике, приведенной в разделе 7 настоящего Положения.

2 вариант:

$BЧЗПп = ((Ст/Нчас. \times Ч) \times (1 + Ксп)) + Мо + СЧЗПп + Н + Кв$, где:

Ст. – размер ставки аудиторной нагрузки в размере не менее 5262,00 руб. включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Нчас. – норма часов преподавательской работы за ставку (нормируемая часть педагогической работы);

Ч – количество часов в неделю по тарификации;

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, при обучении учащихся в образовательных организациях системы исполнения наказания, размер ставки повышается на процент выплат, установленных п.3.11;

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 руб. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа;

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

Кв – компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации) приведены в разделе 6 настоящего Положения;

СЧЗПп – выплаты стимулирующего характера, определяемые по методике, приведенной в разделе 7 настоящего Положения.

3.5. Руководитель образовательной организации самостоятельно определяет способ расчета заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс по:

по 1 варианту;

по 2 варианту;

по 1 варианту и 2 варианту (для образовательных организаций имеющих структурные подразделения (филиалы).

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

$$ЗПпИО = ((Сан \times Ч \times Усн \times Кнед) \times (1 + Ксп)) + Мо + Н + Кв, \text{ где:}$$

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

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

Ч – количество часов в неделю;

Усн – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса:

Усн = 12,5 – для городских образовательных организаций;

Усн = 7,5 – для сельских образовательных организаций;

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

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Мо – доплаты, учитывающие работы по руководству методическими объединениями;

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

Кв – компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации) приведены в разделе 6 настоящего Положения.

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

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык (родной (русский) язык)	0,200
Математика	0,200
Начальные классы	0,193
Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология (естествознание, природоведение, экология)	0,185
Литература (родная литература)	0,168
География	0,168
Технология	0,145
Обществознание (ОПКСЭ)	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физическое воспитание	0,127
МХК	0,120
ОБЖ (СБО)	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

Примечание: Рекомендуемый коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс может устанавливаться учреждением самостоятельно по каждому предмету самостоятельно в пределах установленного фонда оплаты труда.

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

наличие государственных форм контроля;

использование первоисточников при подготовке к уроку;

подготовка к уроку;

проверка письменных работ;
 подготовка дидактических материалов;
 заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);
 проведение занятий на открытом воздухе.

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

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

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы, установленной п.3.4 настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

Вставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

3.9. Заработная плата работников структурного подразделения «Детский сад «Рябинка»» и структурного подразделения «Пянтежская школа-детский сад» (в части детского сада) состоит из:

3.9.1. заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс;

3.9.2. заработной платы прочих работников.

3.9.3. Размеры должностных окладов специалистов устанавливаются руководителем образовательной организации в пределах минимального и максимального размеров должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.10. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс в структурном подразделении «Детский сад», (далее – ЗППп), состоит из:

$Z_{ППп} = B_{ЧЗППп} + C_{ЧЗППп}$, где:

$B_{ЧЗППп}$ – базовая часть;

СЧЗПп – стимулирующая часть, определяемая по методике, приведенной в разделе 7 настоящего Положения.

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

$БЧЗПп = ДО + Кв + Н$, где:

ДО – должностной оклад, включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Кв – компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами) приведены в разделе 6 настоящего Положения;

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

3.11. Выплаты, повышающие размер должностного оклада, минимальной базовой суммы:

Основание	Категория работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
1	2	3
Образовательные организации для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 20%, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья	20%
Образовательные организации, расположенные в сельской местности (в соответствии с законами об административно-территориальном делении)	1. Руководящие работники: управляющий учебным хозяйством, заведующий (отделом, лабораторией, учебной частью); заместитель директора, начальника, заведующего; главные бухгалтеры, их заместители; руководители групп. 2. Главные специалисты. 3. Ведущие специалисты. 4. Специалисты: учитель; преподаватель; педагог библиотекарь; учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед; преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); руководитель физического воспитания; мастер производственного обучения; методист, инструктор-методист (включая старшего); музыкальный руководитель;	25%

	воспитатель (включая старшего); классный воспитатель; социальный педагог; педагог-психолог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель образовательной организации (включая старшего); старший вожатый; инструктор по труду; инструктор по физической культуре; диспетчер (включая старшего); документовед; инженер; инспекторы по кадрам; механик; программист; специалист по кадрам; техник; технолог; художник; юрисконсульт; администратор (включая старшего);	
Базовые образовательные организации, 10-11-е классы	Учителя	15%

3.12. Заработная плата педагогических работников, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс образовательных организаций, состоит:

$$ЗП = БЧс + СЧ, \text{ где:}$$

БЧс – базовая часть заработной платы, определяется по формуле:

$$БЧс = ДО + Н + Кв, \text{ где:}$$

ДО – должностной оклад;

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

Кв – компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации) приведены в разделе 6 настоящего Положения;

СЧ – стимулирующая часть, определяется по методике, приведенной в разделе 7 настоящего Положения.

3.13. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

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

ЗПпр – заработная плата работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.14. Заработная плата младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

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

ЗПпр – заработная плата работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника;

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.15. Образовательная организация в пределах, имеющихся у неё средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников, а также доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. При этом рекомендуемый объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30% общего фонда на оплату труда.

3.16. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника образовательной организации, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Определение размера должностных окладов работников образовательной организации

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублей
	2	3	4
1	1-й квалификационный уровень	помощник воспитателя;	6119,00

4.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублей
	2	3	
	1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	10000,00
3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель;	10000,00

4.3. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих

№ п/п	Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1	1-й квалификационный уровень	оператор котельной, повар; рабочий по стирке и ремонту спецодежды;	4138,00

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1	1-й квалификационный уровень	Диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по труду; техник-программист; художник	6500,00
2	2-й квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством; старший лаборант	6500,00
3	3-й квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела	6500,00
4	4-й квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего); механик	6500,00
5	5-й квалификационный уровень	Начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник цеха (участка)	6500,00

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублей
-------	-------------------------	------------------------	---

1	2	3	4
1	1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; переводчик; психолог; социолог; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; юрисконсульт; аналитик; инженер-программист (программист); инженер по защите информации; профконсультант	7054,00
2	2-й квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; переводчик; психолог; социолог; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; юрисконсульт	7054,00
3	3-й квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; переводчик; психолог; социолог; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; юрисконсульт	7054,00
4	4-й квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; переводчик; психолог; социолог; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; юрисконсульт	7054,00
5	5-й квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах (отделениях, лабораториях, мастерских); заместитель главного бухгалтера	7054,00

**4.6. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1	1-й квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела охраны труда; начальник отдела социального развития; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	8740,00
2	2-й квалификационный уровень	Главный диспетчер (механик); главный аналитик	8740,00
3	3-й квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	8740,00

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1	1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожаковый	10000,00

2	2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; педагог-библиотекарь;	7879,00
3	3-й квалификационный уровень	Мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог; педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7879,00
		Воспитатель	10000,00
4	4-й квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор ОБЖ; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	7879,00

4.8. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих

№ п/п	Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; мойщик посуды; оператор котельной; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений;	4138,00
1.2	2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4138,00
2	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	6238,00
2.2	2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6238,00
2.3	3-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6238,00
2.4	4-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные 1-3-ми квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы <*>	6238,00

<*> Минимальный размер оклада, предусмотренный для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования. Вопрос об установлении конкретному рабочему минимального размера оклада, предусмотренного для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», решается руководителем муниципального учреждения по согласованию с представительным органом работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда рабочих муниципальных учреждений.

5. Определение размера оплаты труда руководителя образовательной организации, руководителям структурных подразделений (филиалов), заместителя руководителя

5.1. Заработная плата руководителя образовательной организации, руководителям структурных подразделений (филиалов), заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат (для руководителей) дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае».

5.2. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается ежегодно по состоянию на 01 сентября и на 01 января при условии реорганизации (путем слияния, присоединения другого юридического лица) согласно таблице 1.

Табл. 1

Категория учреждения (с учетом численности учащихся и воспитанников)	Должностной оклад
до 50 детей	19256,00
от 51 до 80	22423,00
от 81 до 100	23491,00
от 101 до 150	24549,00
от 151 до 200	27196,00
от 201 до 250	29842,00
от 251 до 300	30901,00
от 301 до 350	31960,00
от 351 до 400	33018,00
от 401 до 450	24077,00
от 451 до 500	35136,00
Более 500	36195,00

5.3. Размер должностного оклада заместителей руководителя образовательной организации устанавливается руководителем образовательной организации на 20-30% ниже должностного оклада руководителя по согласованию с учредителем.

5.4. Руководителям образовательной организации с учетом условий их труда учредителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера руководителю образовательной организации, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказами учредителя в соответствии с действующим законодательством.

5.5. Заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений (филиалов) образовательной организации с учетом условий их труда руководителем образовательной организации могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителей образовательных организаций, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных организаций в соответствии с действующим законодательством.

5.6. Руководителю образовательной организации с учетом условий их труда учредителем могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера, условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда руководителям образовательных организаций устанавливаются приказами учредителя.

5.7. Заместителям руководителя образовательной организации, руководителям структурных подразделений (филиалов) с учетом условий их труда руководителями образовательных организаций могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения. Стимулирование труда производится только по основной должности.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя образовательной организации, руководителям структурных подразделений (филиалов) устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных организаций.

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

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, руководителя структурного подразделения (филиала) учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности

от 1 до 4.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости ученико-часа педагогическим работником, непосредственно участвующим в учебном процессе.

6.2. В образовательных организациях устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

6.2.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

6.2.2. выплаты за совмещение профессий (должностей);

6.2.3. выплаты за расширение зон обслуживания;

6.2.4. выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6.2.5. выплаты за работу в ночное время;

6.2.6. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6.2.7. повышенная оплата сверхурочной работы;

6.2.8. районные коэффициенты;

6.2.9. процентная надбавка за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

6.2.10. выплаты компенсационного характера для руководителя образовательного учреждения при наличии филиальной сети:

в зависимости от суммарной удаленности:

до 20 км. – 10% от должностного оклада;

21-50 км. – 20% от должностного оклада.;

51-70 км. – 25% от должностного оклада;

более 71 км. – 30% от должностного оклада;

количество филиалов:

1 филиал – 10%;

2 филиала – 20%;

3 филиала и более – 30%;

6.2.11. ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам за счет средств федерального бюджета:

предоставляется из расчета 10 тысяч рублей в месяц с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по соци-

альному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Пенсионный фонд Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) (далее – страховые взносы в государственные внебюджетные фонды) и районных коэффициентов, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с особыми климатическими условиями (далее – районные коэффициенты);

20 тысяч рублей – размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Вознаграждение предусматривается с сохранением ранее установленной надбавки за классное руководство, выплачиваемой за счет средств единой субвенции на выполнение отдельных государственных полномочий в сфере образования из бюджета Пермского края, и выплачивается совместно с такой надбавкой.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам за счет средств федерального бюджета выплачивается за фактически отработанное время;

6.2.12. ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета на основании нормативного документа администрации Чердынского городского округа выплачивается за фактически отработанное время и ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета до 1000 рублей (без учета районного коэффициента) на основании письма Министерства образования и науки Пермского края от 24.12.2019 г. № СЭД-26-01-36-1733 «О направлении информации»;

6.2.13. ежемесячная выплата педагогическим работникам за работу в системе ЭПОС до 1000 рублей (без учета районного коэффициента) на основании письма Министерства образования и науки Пермского края от 24.12.2019 г. № СЭД-26-01-36-1733 «О направлении информации»:

6.2.13.1. особенности установления компенсационной выплаты за работу в системе ЭПОС:

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Пермского края от 17 октября 2019 г. № 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
--	---	---	---	---

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%.»;

6.2.14. Выплата одному воспитателю, ведущему основную нагрузку в группе в размере 600 руб.

6.2.15. Выплата воспитателям за заведование кабинетом – 600,00 руб.

6.2.16. Иные выплаты компенсационного характера.

6.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.5. Размеры компенсационных выплат педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, определяются в процентах к заработной плате, рассчитанной за часы педагогической нагрузки или в абсолютных размерах.

7. Выплаты стимулирующего характера

В МОАУ «Рябининская СОШ» стимулирование работников производится только по основной должности и устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

7.1. Единовременное вознаграждение за эффективное исполнение профессиональных обязанностей, за выполнение особо важных заданий:

7.1.1. за выполнение особо важных заданий;

7.1.2. за эффективное исполнение профессиональных обязанностей;

7.1.3. за выполнение особо важных мероприятий на районном, региональном и федеральном уровнях;

7.1.4. за качественное выполнение поручений директора по приоритетным направлениям деятельности.

7.1.5. за организацию и проведение мероприятий.

7.2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом образовательной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией, иных представителей работников образовательной организации;

7.3. выплаты за качество выполняемой работы;

7.4. коэффициент за стаж непрерывной работы, выслугу лет согласно ниже приведенной таблице

№ п/п	Непрерывный стаж работы, выслуга лет в образовательной организации	Коэффициент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	От 3 до 8 лет	0,10
2	От 8 до 13 лет	0,15
3	От 13 до 18 лет	0,20
4	От 18 до 23 лет	0,25
5	Свыше 23 лет	0,30

7.5. коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

7.6. коэффициент за работу в разновозрастной группе

Показатели	Размер коэффициента
Воспитанники двух возрастов в группе	0,10
Воспитанники трех и более возрастов в группе	0,20

7.7. коэффициент за сложность работы в группах

Показатели	Размер коэффициента
ранний возраст до 1,5	0,1
первая младшая от 1,5 до 3	0,1
младшая от 3 до 4	0,05
средняя 4-5	0,05
Старшая 5-6	0,1
Подготовительная 6-7	0,145

7.8. Стимулирующие выплаты учителю за работу с обучающимся по индивидуальному плану (на дому, в школе) за одно посещение на дому - 100 рублей; за один час учебных занятий в школе – 50 рублей;

7.9. Стимулирующие выплаты учителю за организацию и проведение с обучающимися общешкольных мероприятий по предмету (по факту выполненных работ) – 1000 рублей;

7.10. Стимулирующие выплаты работникам школы за 100% выполнение программы деятельности краевой апробационной площадки ФГОС ООО (по результатам аналитических отчетов за полугодие, учебный год) – 1000 руб.

7.11. Стимулирующие выплаты за работу педагогического персонала в выпускных 9,11 классах производятся следующие стимулирующие выплаты при наличии средств на оплату труда:

критерии	период	сумма
предметы обязательной государственной итоговой аттестации (русский язык и математика)	Сентябрь – май	500,00 руб.
предметы, выбранные для государственной итоговой аттестации	Сентябрь – май	300,00 руб.

7.12. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности образовательных организаций и личный вклад работника.

Критерии оценки эффективности деятельности образовательной организации устанавливаются ежегодно локальным актом образовательной организации с учетом следующих показателей:

- выполнение муниципального задания;
- обеспечение своевременного представления отчетности в порядке и в сроки, предусмотренные действующим законодательством;
- своевременная и в полном объеме выплата заработной платы;
- обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации и государственные внебюджетные фонды;
- отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов;
- прочие критерии.

Критерии и показатели оценки работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, по итогам учебного года для осуществления выплат стимулирующего характера утверждаются локальным актом образовательной организации ежегодно.

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

Параметры оценки деятельности работников для осуществления выплат стимулирующего характера в разрезе должностей приведены в таблицах 1-9:

Таблица 1

Критерии и показатели оценки качества работы учителя, классного руководителя для распределения стимулирующей части заработной платы

№	Критерии качества и результативности работы	Оцениваемый (учитель)	период оплаты	Показатели
Блок № 1 Академические				
1.1.Результаты государственной (итоговой) аттестации				
1.1.1	Средний тестовый балл выпускников 9-х классов по предметам, сдаваемым в новой форме по обязательным предметам	учителя по предметам	в течение года	(данные муниципального задания) :70 баллов- край, 50- муниципальное задание
1.1.2.	Средний тестовый балл выпускников 9-х классов по предметам, сдаваемым в новой форме по выбору	учителя по предметам	в течение года	(данные муниципального задания):1 экзамен – 35 баллов выше краевого или районного
1.1.3.	Средний тестовый балл выпускников 11-х классов сдаваемым по обязательным предметам	учителя по предметам	в течение года	(данные муниципального задания):70 баллов- край, 50- муниципальное задание, математика (база) 15 баллов
1.1.4	Средний тестовый балл выпускников 11-х классов по предметам по выбору	учителя по предметам	в течение года	(данные муниципального задания) 1 экзамен – 35 баллов выше краевого или районного
1.1.5	Количество выпускников 9 классов с количеством баллов 75 и выше по результатам ГИА по предмету (обеспечение 225 баллов)	учителя по предметам	в течение года	Каждый выпускник, имеющий 75 баллов и выше-10 баллов Данные ГИА
1.1.6	Количество выпускников 11 классов с количеством баллов 75 и выше по результатам ЕГЭ по предмету (обеспечение 225 баллов)	учителя по предметам	в течение года	Каждый выпускник, имеющий 75 баллов и выше-10 баллов Данные ГИА
1.1.7	Результаты экзаменов по технологии у учащихся 9 С(К)К АООП УО	учителя по предметам	в течение года	Успеваемость 100% - 5 баллов Качество более 30% - 10 баллов
1.1.8	Средний тестовый балл выпускников 4-8, 10 классов сдаваемых по обязательным предметам в формате ВПР	учителя по предметам	в течение года	Успеваемость 100% - 10 баллов. Качество более 30% - 10 баллов
1.1.9	Работа эксперта (проверка ВПР, диагностических работ и т.д.)	Учителям-экспертам	квартал	10 работ – 1 б. Школьные олимпиады?
1.2. Обеспечение прав граждан на получение образования				
1.2.1	Количество выпускников получивших документ об образовании: основное общее образование, среднее (полное) общее образование	Кл.руководитель	в течение года	100 % - 5 баллов
1.2.2	Успеваемость учащихся класса	Кл.руководитель	четверть	100% – 5 баллов
1.2.3	Систематическая работа с учащимися класса по изменениям образовательного маршрута (полный пакет документов, решение ПМПК, согласие родителей)	Кл.руководитель, специалисты	квартал	Каждый пакет (ученик) - 5 баллов, при условии смены образовательного маршрута; 1 б – за каждый пакет
1.3.Оценка качества образования				
1.3.1	Количество всех детей, успевающих на 4 и 5	Учителям по предметам	четверть	1 ст. от 50% до 100% - 5б 2 ст. от 30% до 100% - 5 б 3 ст. от 50% до 100% - 5 б
1.3.2	Успеваемость по итогам каждой четверти (без учета	Учителям по всем предметам	четверть	Успеваемость 100% - 5 баллов

	учащихся направленных на ПМПК)			
Итого по блоку №1				
Блок № 2 Достижения учащихся				
2.1	Наличие детей, получивших награды на предметных олимпиадах Всероссийского и международного уровней, согласно перечню краевых и районных мероприятий на текущий год	Учителям по предметам	квартал	Призовые места Всероссийский уровень – 20б Краевой – 15б. Муниципальный – 10б.
2.2.	Наличие детей, участвовавших в предметных олимпиадах Всероссийского и международного уровней, согласно перечню краевых и районных мероприятий на текущий год	Учителям по предметам	квартал	Участие Краевой – 10б. Муниципальный – 3 б.
2.3	Наличие детей, получивших награды на конкурсах, спортивных соревнованиях Всероссийского и международного уровня	Учителям по предметам	квартал	Призовые места за 1 ученика или команды (место) Всероссийский уровень – 15б Краевой – 10б. Муниципальный – 5б.
2.4	Наличие детей, участвовавших в конкурсах, спортивных соревнованиях районного, краевого уровней	Учителям по предметам	квартал	Участие за 1 ученика или команды (место) Краевой – 5 б. Муниципальный – 3б.(команда) 1 б - лицо
2.5	Наличие детей, участвовавших в интернет олимпиадах, конкурсах (в т.ч. платных, дистанционных), за факт организации	Учителям по предметам	квартал	до 10 человек – 1б. более 10 человек – 2б.
2.6	Количество детей, получивших награды на конкурсах научно-исследовательских работ школьников, ТРИЗ	Учителям по предметам	1. сентябрь-январь 2. февраль-июнь, август	<u>России:</u> 7 Участие 20 Призовые места <u>края:</u> 5 Участие 15 Призовые места <u>района:</u> 3 Участие 10 Призовые места <u>Школа:</u> 1 Участие 5 Призовые места (учитываем 1 ученика(место))
2.7	Количество детей, получивших спортивные разряды и значки ГТО.	Учителям физической культуры	квартал	Юношеский – 2 баллов Взрослый – 4 баллов Золотой значок – 10 Серебряный значок – 7 Бронзовый значок – 5
2.8	Наличие детей, участвовавших в мероприятиях, акциях (в том числе онлайн-акциях), предметных неделях, рекомендованных ведомственными учреждениями (Министерством просвещения Российской Федерации, МОН	учителя	квартал	Организация участия – 3 б. Призовое место за 1 ученика или команды (место) +1б.

	ПК, Управлением муниципальными учреждениями и т.д.), за факт организации			
ИТОГО по блоку №2				
Блок № 3 Воспитательная работа, здоровье				
3.1	Занятость детей из числа, стоящих на учете в ОДН ОВД, СОП и группы риска в дополнительном образовании	учителя	квартал	Доля детей, охваченных дополнительным образованием, из числа состоящих на учете к общему количеству детей, состоящих на учете (по муницип. заданию – 100% - 4 б 85%-99% - 3б 70%-80% - 2б Свыше 50% - 1б)
3.2	Занятость детей из числа, стоящих на учете в ОДН ОВД, СОП и группы риска в период оздоровительной кампании	учителя	квартал	Доля детей, охваченных оздоровительной кампанией, из числа состоящих на учете к общему количеству детей, состоящих на учете (по муницип. заданию – 100% - 4 б 85%-99% - 3б 70%-80% - 2б Свыше 50% - 1б)
3.3	Своевременная сдача планов ИПС и программы сопровождения детей состоящих на ОДН ОП	Учителя по предметам	квартал	Своевременная сдача планов ИПС 1 ученик – 3 б программа 1 б ИПС.
3.4.	Участие обучающихся в социально-значимых мероприятиях (субботники, волонтерство, акции).	Классный руководитель	квартал	Охват 50% класса – 1 б. Охват 100% класса – 2 б.
3.5.	Участие в общешкольных мероприятиях	учителя	квартал	Организация – 3 б. Участие – 1 б.
ИТОГО по блоку № 3				
Блок № 4 Методическая работа				
4.1	Участие в профессиональных объединениях, имеющих инновационный апробационный характер: выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера	Учителя по предметам	квартал	10 б.
4.2	Профессиональные курсы	Учителя по предметам	квартал	- количество: <u>Всероссийские и краевые</u> - победитель очный – 50 -призёр – 30 Участие - 20 Краевые - количество: <u>Всероссийские и краевые</u> - победитель заочный – 25

				-призёр – 15 Участие - 10 Краевые <u>Муниципальные (очно)</u> Победитель – 30 Призёр – 20 Участие - 10 Школьные Победитель – 20 Призёр – 15 Участие – 5 <u>Муниципальные (заочно)</u> Победитель – 15 Призёр – 10 Участие - 5 Школьные Победитель – 10 Призёр – 7 Участие - 5
4.3	Публикации	Учителя по предметам	квартал	Всероссийские и краевые Размещение на сайте – 5 б. Сборник, журнал (печать) – 10б.
4.4	Выступления на конференциях совещаниях на уровне школы, района, города, края, Российской Федерации	Учителя по предметам	квартал	Всероссийские - 30 краевые - 20 Муниципальные – 10 Школа- 5
ИТОГО по блоку № 4				
Блок № 5 Другое				
5.1.	Количество поступивших благодарностей и положительных отзывов (письменная форма)	Учителя по предметам, кл. руководители	квартал	1б. за каждое
5.2	Наличие благодарностей, грамот и положительных отзывов от ведомственных учреждений	Учителя по предметам, кл. руководители, специалисты	год	10 б. за каждое
ИТОГО по блоку № 5				

Таблица 2

Показатели оценки деятельности воспитателей, инструктора по физической культуре

Критерии качества и результативности работы		Период оплаты	Показатели
1.	Отсутствие случаев травматизма в группе: отсутствие	полугодие	5
2.	Выступления на конференциях совещаниях на уровне открытые уроки на уровне школы, района, города, края, Российской Федерации	полугодие	Всероссийские - 30 краевые - 20 Муниципальные – 10 Школа- 5
3.	Доля воспитанников подготовительной группы с высоким уровнем развития готовности к школе не менее 20% (в течение года с момента выпуска)	в течение года	10

4.	Доля воспитанников (не менее 70%) освоивших общеобразовательную программу по итогам учебного года (в течение года)	в течение года	5
5.	Доля родителей воспитанников, удовлетворённых качеством предоставляемых услуг не менее 85% опрошенных(оценивается при анкетировании родителей)	полугодие	5
6.	Разработка и/или реализация инновационного проекта, программы образовательных технологий	полугодие	10
7.	Участие в профессиональных объединениях, имеющих инновационный апробационный характер: выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера	полугодие	10
8.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах по результатам профессиональной деятельности	полугодие	- количество: <u>Всероссийские и краевые</u> - победитель очный – 50 -призёр – 30 Участие - 20 Краевые - количество: <u>Всероссийские и краевые</u> - победитель заочный – 25 -призёр – 15 Участие - 10 Краевые <u>Муниципальные (очно)</u> Победитель – 30 Призёр – 20 Участие - 10 Школьные Победитель – 20 Призёр – 15 Участие – 5 <u>Муниципальные (заочно)</u> Победитель – 15 Призёр – 10 Участие - 5 Школьные Победитель – 10 Призёр – 7 Участие - 5
9.	Доля воспитанников, посещающих образовательную организацию без пропусков, не менее 75%	полугодие	5
10.	Наличие детей, получивших награды на конкурсах районного, краевого уровней, согласно перечню краевых и районных мероприятий на текущий год	полугодие	<u>края:</u> 15 Призовые места за 1 ученика или команды (место) района: 10 Призовые места за 1 ученика (место)
11	Наличие детей, участвовавших в конкурсах районного, краевого уровней	полугодие	<u>края:</u> 5 Участие за 1 ученика или команды (место) района: 3 Участие за 1 ученика (место)

12	Количество детей, получивших награды на предметных олимпиадах районного, краевого уровней, согласно перечню краевых и районных мероприятий на текущий год	полугодие	<u>края:</u> 15 Призовые места за 1 ученика (место) <u>района:</u> 10 Призовые места за 1 ученика (место)
13	Количество детей, получивших награды на конкурсах научно-исследовательских работ школьников		<u>России:</u> 7 Участие 20 Призовые места <u>края:</u> 5 Участие 15 Призовые места <u>района:</u> 3 Участие 10 Призовые места <u>Школа:</u> 1 Участие 5 Призовые места (учитываем 1 ученика(место)
14.	Доля воспитанников, принявших участие или занявших призовые места в конкурсах муниципального и регионального уровня от общего количества воспитанников в группе: при участии при призовых местах	полугодие	3 10
15.	Наличие электронного портфолио педагога	в течение года	2
16.	Работа с детьми группы риска и СОП, полнота заполнения в системе «Траектория»	полугодие	10
17	Участие воспитанников в сдаче ГТО	полугодие	5
18	Выполнение норм ГТО воспитанниками 75% от участвующих	полугодие	10
19	Адаптация детей раннего возраста (не менее 85% за оцениваемый период)	полугодие	5

При поступлении обоснованной письменной жалобы (заявления) от родителей (законных представителей) в текущем месяце показатель стимулирования педагогического работника приравнивается нулю.

Таблица 3

Критерии и показатели оценки качества работы учителя-логопеда,
для распределения стимулирующей части заработной платы за полугодие

№ п/п	Критерии качества и результативности работы		Показатели
1	2	3	
1.	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика коррекции развития обучающихся/воспитанников	10 за 1 ребенка
		Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста	10
2.	Инновационная деятельность педагога	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций	15 за 1 акцию
3.	Методическая деятельность	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	
		Публикации	5 за 1 публикацию
		Участие в работе психолого-педагогического консилиума	5

		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города, края, др.	Россия-20б. Регион -15б. Район -10б Школа- 5б. За 1 обобщение (документально подтвержденное)
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города, края, др.	Россия-20б. Регион -15б. Район -10б Школа- 5б. За 1 обобщение (документально подтвержденное)
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса Результативность участия	- количество: <u>Всероссийские и краевые</u> - победитель очный – 50 -призёр – 30 Участие - 20 Краевые - количество: <u>Всероссийские и краевые</u> - победитель заочный – 25 -призёр – 15 Участие - 10 Краевые <u>Муниципальные (очно)</u> Победитель – 30 Призёр – 20 Участие - 10 Школьные Победитель – 20 Призёр – 15 Участие – 5 <u>Муниципальные (заочно)</u> Победитель – 15 Призёр – 10 Участие - 5 Школьные Победитель – 10 Призёр – 7 Участие - 5
5.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	20
Доля родителей учащихся, воспитанников, удовлетворённых качеством предоставляемых услуг не менее 85% опрошенных(оценивается при анкетировании родителей)		20	

Таблица 4

Критерии и показатели оценки качества работы делопроизводителя, специалиста по кадрам для распределения стимулирующей части заработной платы за полугодие

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Расчет баллов
1	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	Качество ведения архива	3-7

2	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией	3-7
3	Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие нарушений в представлении отчетности	3-7
4	Своевременное и достоверное запонение информационных систем	Качество заполнения	3-7
	Своевременное и достоверное запонение электронных баз	Качество заполнения	3-7
4	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	3-7

Таблица 5

Критерии и показатели оценки качества работы педагога-психолога, социального педагога, учителя-дефектолога, педагога-организатора для распределения стимулирующей части заработной платы за полугодие

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Расчет баллов
1	2	3	4
1	Инновационная деятельность педагога	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций	1 проект или акция -7б.
		Публикации	1 публикация – Россия-20б. Регион -15б. Район -10б Школа- 5б.
2	Методическая деятельность	Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города, края, др.	Россия-20б. Регион -15б. Район -10б Школа- 5б. За 1 обобщение (документально подтвержденное)
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города, края, др.	Россия-20б. Регион -15б. Район -10б Школа- 5б. 1 обобщение (документально подтвержденное)
		Уровень конкурса и результативность	<u>Всероссийские и краевые</u> - победитель очный – 50 -призёр – 30 Участие - 20 Краевые - количество: <u>Всероссийские и краевые</u> - победитель заочный – 25 -призёр – 15 Участие - 10 <u>Муниципальные (очно)</u>

		Победитель – 30 Призёр – 20 Участие - 10 Школьные Победитель – 20 Призёр – 15 Участие – 5 <u>Муниципальные (заочно)</u> Победитель – 15 Призёр – 10 Участие - 5 Школьные Победитель – 10 Призёр – 7 Участие - 5
	Отсутствие конфликтов, жалоб	5

ИЗ ПОЛОЖЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1.	Результативность образовательно-воспитательной деятельности	Охват мероприятиями детей, состоящих на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП. Отсутствие (сокращение) правонарушений среди несовершеннолетних
2.	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных технологий и форм воспитания Разработка и реализация проектов
3.	Методическая деятельность	Разработка методических материалов, сценариев мероприятий Участие в работе методических объединений, проблемных групп Публикации Обобщение и распространение педагогического опыта Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, муниципалитета, края, федерации Подготовка рекомендаций по работам детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города Взаимодействие со всеми субъектами профилактики Обеспечение консультативной, диагностической, коррекционной, реабилитационной деятельности специалистов, работающими с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП и их семьями Проведение повышения квалификации по вопросам организации работы с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП и их семьями с классными руководителями
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса Результативность участия
5.	Взаимодействие с родителями (законными представителями)	Отсутствие конфликтов, жалоб Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством услуги

Таблица 6

Критерии и показатели оценки качества работы заведующего хозяйством для распределения стимулирующей части заработной платы

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Расчет баллов
1	2	3	4
1	Организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, управления образования	10
		Отсутствие конфликтных ситуаций	10
2	Уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие нарушений действующего законодательства	10
3	Аренда (передача имущества в пользование третьим лицам)	Сдача свободных площадей в аренду, привлечение внебюджетных средств	10

Таблица 7

Критерии и показатели оценки качества работы обслуживающего персонала для распределения стимулирующей части заработной платы (расчеты за квартал)

№	Должности	Показатели критериев	Баллы
1.	Уборщик служебных помещений	1. Дополнительная генеральная уборка, дополнительное мытье окон.	3-7
		2. За работу во вредных условиях (дез. средства - хлорная известь)	3-7
		3. Качество выполнения разовых поручений заведующего по хозяйству	3-7
		4. Стирка и глажение спецодежды, штор	3-7
		5. Отсутствие жалоб	3-7
2.	Повар и заведующий столовой	1. Отсутствие жалоб	3-7
		2. Качество приготовления блюд	3-7
		3. Работа в детском оздоровительном лагере в каникулярное время	10-15
		4. Дополнительная генеральная уборка	3-7
		5. Отсутствие актов и предписаний контрольных служб	3-7
		6. Разделка мяса	3-7
3.	Гардеробщица	1. Отсутствие претензий по поводу хранения	3-7
		2. Содержание в чистоте и порядке помещения гардеробной	3-7
		3. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов	3-7
4	Оператор КУ	1. Соблюдение температурного режима	3-7
		2. Отсутствие жалоб	3-7
5	Помощник воспитателя, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по обслуживанию здания	1. Дополнительная генеральная уборка, дополнительное мытье окон.	3-7
		2. За работу во вредных условиях (дез. средства - хлорная известь)	3-7
		3. Качество выполнения разовых поручений заведующего по хозяйству	3-7
		4. Отсутствие актов и предписаний контрольных служб	3-7

		5. Отсутствие жалоб	3-7
6	Водитель автомобиля	1. Качественная очистка территории гаража от снега 2. За отсутствие дорожно-транспортных происшествий и нарушений, связанных с перевозками детей, своевременное и качественное предоставление услуги 3. Качество выполнения разовых поручений заведующего по хозяйству 4. Отсутствие жалоб 5. Обеспечение переспериодической работы транспорта, за- действенного на перевозке детей	3-7 3-7 3-7 3-7 3-7

В компетенцию образовательной организации входит самостоятельное решение вопроса о включении предложенных показателей результативности труда, изменении или уточнении перечня критериев оценки, диапазона баллов;

7.15. стимулирующие надбавки, устанавливаемые педагогическим работникам:

Основания для повышения должностных окладов	Надбавка к должностным окладам
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	2300,00
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	2300,00
Почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	2300,00
Орден СССР или Российской Федерации	2300,0

7.16. Иные выплаты стимулирующего характера.

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

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

7.19. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников образовательной организации.

7.20. Стимулирующие выплаты начисляются пропорционально отработанному времени по основной должности работника.

7.21. Размер стимулирующих выплат работникам образовательной организации, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя образовательной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией, иных представителей работников образовательной организации.

7.22. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локаль-

ным актом образовательной организации по согласованию с первичных профсоюзной организацией, иных представителей работников образовательной организации.

7.23. В случае, если средств на выплаты стимулирующего характера недостаточно, размер выплат может быть пересмотрен в сторону уменьшения или полностью отменены.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений (филиалов) и работникам образовательных организаций могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи работникам образовательных организаций определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных организаций.

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

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

8.3. Единовременная материальная помощь работникам образовательных организаций может быть оказана в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника согласно приказу директора школы.

8.4. Для работников образовательной организации устанавливаются единовременные выплаты в связи с всероссийскими и профессиональными праздниками и юбилейными, памятными датами. Источник стимулирующая часть фонда оплаты труда работникам в рамках действующей новой системы оплаты труда.

8.5. Всероссийскими и профессиональными праздниками считать:

- День учителя;
- Международный женский день
- Новогодние каникулы;
- День защитника Отечества 23 февраля.

Размер выплаты работнику устанавливается соответствующим приказом директора школы исходя из фонда оплаты труда стимулирующей части общеобразовательной организации.

8.7. Юбилейными датами для работников считаются 50, 55, 60 и далее через каждые 5 лет. Юбилейными датами школы считаются 50, 100 и далее через каждые 50 лет, памятными датами школы считаются 50, 55, 60, 65 70 и 75 и далее через каждые 5 лет.

8.8. Размер выплат к юбилейным датам работникам устанавливается соответствующим приказом директора общеобразовательной организации.

9. Правила размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителя

9.1. Правила устанавливают порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей и их заместителей и представления указанными лицами данной информации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. Информация, указанная в п.9.1 размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет») на официальном сайте образовательной организации в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

9.3. Информация, предусмотренная п.9.1 размещается в сети «Интернет» не позднее 15 мая года, следующего за отчетным.

9.4. В составе информации, подлежащей размещению в сети «Интернет», указывается полное наименование образовательной организации, занимаемая должность, а также фамилия, имя и отчество лица, в отношении которого размещается информация.

9.5. В составе информации, предусмотренной п.9.1 запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

ПЕРЕЧЕНЬ должностей, относимых к основному персоналу, административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу и младшему обслуживающему персоналу

I. Должности, относимые к основному персоналу

1.1. Должности, относимые к педагогическим работникам

Воспитатель

Педагог-психолог

Педагог-организатор

Педагог дополнительного образования

Социальный педагог

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед (логопед)

Инструктор по физической культуре

Руководитель физического воспитания

Музыкальный руководитель

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

Руководитель (директор)

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Помощник воспитателя

Делопроизводитель

Специалист по кадрам

Заведующий столовой

Заведующий хозяйством

Информация о среднемесячной заработной плате руководителей
и их заместителей муниципальных и автономных
и бюджетных учреждений, подведомственных Управлению муниципальными
учреждения администрации Чердынского городского округа Пермского края
за _____ 201__ год

№ п/п	Полное наименова- ние ОО	Ф.И.О.	Должность	Среднемесячная зара- ботная плата (руб.)
1				
2				
3				