

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа для детей с ограниченными возможностями здоровья»

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

от 30.04.2025

 Е.И. Казаринова

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора

от 30.04.2025г. № 343 о.д.

 М.В. Волегова



ПРИНЯТО

Протокол заседания общего собрания

работников МБОУ «Школа для детей с ОВЗ»

от 30.04.2025 г. № 1

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа для детей с ограниченными возможностями здоровья»

І. 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, 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)», постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт»), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, 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 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования (далее – учреждения), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений, письмом Министерства образования и науки Пермского края от 10 октября 2024 г. № СЭД-26-36-исх-355 «О направлении уточненного примерного положения по оплате труда», решением Думы Лысьвенского городского округа от 27 декабря 2012 г. № 272 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Лысьвенского городского округа», постановлением администрации Лысьвенского муниципального округа от 27.03.2025 г. № 895 «Об индексации тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений Лысьвенского муниципального округа», постановлением администрации Лысьвенского муниципального округа от 30.04.2025 № 1340 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных общеобразовательных учреждений Лысьвенского муниципального округа, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников, порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа для детей с ограниченными возможностями здоровья».

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

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;
- индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, а также в связи с увеличением установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

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

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

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

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений;

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

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

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

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для

однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

- размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством 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 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.

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

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

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

II. Общий порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда:

2.1.1. оплата труда работников учреждений включает:

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

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

2.1.3. 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.

2.1.4. Прочие выплаты, имеющие постоянный характер и не влияющие на качество и результат выполняемых работ (кроме выплат компенсационного характера) рекомендуется включать в оклад (должностной оклад);

2.1.5. увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов);

2.1.6. Повышать оплату труда основного персонала муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений в сфере образования за счет всех источников финансирования для достижения уровня оплаты труда не ниже размера среднемесячной заработной платы работников по субъекту Российской Федерации.

2.2. Выплаты компенсационного характера:

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

Таблица 1

№ п/п	Наименование выплаты
1.	выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации
1.1.	выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 146, 147 ТК РФ)
1.2.	выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ)
1.3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ)
1.4.	Выплаты при выполнении работником работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ)
1.5.	Выплаты работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

	договором (ст. 151 ТК РФ)
1.6.	Выплаты за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ)
1.7.	Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)
1.8.	Выплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
2.	Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью
2.1.	Классное руководство: - ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета; - ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета
2.2.	за работу в системе ЭПОС
2.3.	Проверка письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки
2.4.	за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями и иными структурными подразделениями
2.5.	Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией
2.6.	Выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»
2.7.	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»
3.	Выплаты за особенности работы в образовательных организациях
3.1.	Особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – 20%
3.2.	Особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) – 20%
3.3.	Особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации
4.	Иные компенсационные выплаты
4.1.	за работу в сельской местности
4.2.	выплаты компенсационного характера для руководителя образовательного учреждения при наличии нескольких мест ведения образовательной деятельности: - в зависимости от суммарной удаленности: до 20 км – 5% 21-50 км – 10% 51-70 км – 12,5% более 71 км – 15% - в зависимости от количества мест ведения образовательной деятельности (за 1 место – 2%)
4.3.	ежемесячная выплата за наличие детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении (организации)
4.4.	ежемесячная выплата за работу в учреждениях (организациях) для детей с

	отклонениями в развитии, с девиантным поведением
4.5	ежемесячная выплата за реализацию региональных программ дополнительного образования детей, направленных на работу с талантливыми и одаренными детьми и развитие одаренности
4.6	иные дополнительные компенсационные выплаты: - исполнение обязанностей ответственного за официальный сайт ОУ; - исполнение обязанности ответственного за школьный музей; - исполнение обязанности ответственного за инновационную деятельность в ОУ; - исполнение обязанностей ответственного за противопожарную безопасность, ГО ЧС, ПДД, антитеррористическую защищенность; - исполнение обязанностей ответственного за охрану труда; - исполнение обязанностей руководителя ШСП, ШСК, РДМШ, ДП, ТГ, ПГ; - исполнение обязанностей руководителя спортивно-трудового лагеря; - исполнение обязанностей руководителя трудовой экологической бригады; - исполнение обязанностей руководителю туристического похода; - исполнение обязанностей руководителя лагеря труда и отдыха; - исполнение обязанностей руководителя лагеря с дневным пребыванием; - исполнение обязанностей председателя методического совета; - исполнение обязанностей председателя аттестационной комиссии; - исполнение обязанностей председателя ПП консилиума, СППСС; - исполнение обязанностей председателя ШК по распределению стимулирующей части ФОТ; - исполнение обязанностей секретаря педсовета, секретаря общешкольных родительский собраний; - исполнение обязанностей за воинский учёт; - исполнение обязанностей руководителя ресурсного центра, координатора опорной площадки, наставничество.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) (не более 100%) или в абсолютных размерах (не более 30 000 рублей в месяц), если иное не предусмотрено законодательством.

Выплаты компенсационного характера могут быть установлены на следующие сроки:

- учебный год с 01.09 текущего года по 31.08 следующего года;
- календарный год с 01.01 по 31.12;
- квартал, месяц.

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

2.2.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

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

2.2.7. Выплаты за особенности работы в образовательных организациях:

- особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья 15-20%;

- особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) 20%.

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

Размер выплаты за классное руководство за каждый класс (класс-комплект) за счет средств федерального бюджета 10 000 рублей в месяц.

2.2.9. Размер выплаты за классное руководство за каждый класс (класс-комплект) за счет средств регионального бюджета 2 700 рублей в месяц, состоящий из 1 700 рублей за классное руководство и 1 000 рублей за выполнение таких функций, как:

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

2.2.10. Установить дифференцированный размер выплаты в зависимости от выполняемых функций:

В классах для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, с нарушениями НОДА, с умственной отсталостью (в том числе при наличии 2 обучающихся с РАС), со сложными дефектами (в том числе при наличии 1 обучающегося с РАС):

Численность обучающихся в классе (чел.)	Размер вознаграждения (руб.)
5	1700
4	1500
3	1300
2	1100
1	900

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

Численность обучающихся в классе (чел.)	Размер вознаграждения (руб.)
12	1700
11	1617
10	1533
9	1450
8	1367
7	1283
6	1200
5	1117
4	1033
3	950
2	867
1	783

В классах для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, с нарушениями НОДА, с умственной отсталостью (в том числе при наличии 2 обучающихся с РАС), со сложными дефектами (в том числе при наличии 1 обучающегося с РАС):

Численность обучающихся в классе (чел.)	Размер вознаграждения (руб.)
--	------------------------------

5	1000
4	800
3	600
2	400
1	200

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

Численность обучающихся в классе (чел.)	Размер вознаграждения (руб.)
12	1000
11	917
10	833
9	750
8	667
7	583
6	500
5	417
4	333
3	250
2	167
1	83

2.2.11. Компенсационные выплаты за работу в системе ЭПОС – до 1 000 руб. в месяц в зависимости от количественных и качественных показателей работы:

в соответствии с приказом Министерства образования и науки Пермского края от 27 сентября 2021 г. № СЭД-26-01-06-961 «Об утверждении Регламента проведения мониторинга показателей качества размещения общеобразовательными организациями Пермского края информации об образовательном процессе в «Электронной Пермской Образовательной Системе»

и Перечня показателей качества размещения общеобразовательными организациями Пермского края информации об образовательном процессе в «Электронной Пермской Образовательной Системе» установлены следующие требования к качеству ведения электронных дневников и журналов:

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

2.2.12. Качественный результат Услуги должен соответствовать следующим требованиям:

- значение показателя полноты сведений о темах уроков (П) составляет 100% - 150 рублей

или

- значение показателя полноты сведений о темах внеурочных занятий составляет 100% - 150 рублей;

- значение показателей своевременности сведений об оценках и посещаемости уроков (С) составляет не менее 98% - 350 рублей

или

- значение показателя своевременности сведений о посещаемости внеурочных занятий составляет 98% - 350 рублей;

- значение показателя полноты сведений о домашних заданиях составляет не менее 80% - 350 рублей;

- значение сводного показателя качества отображения информации об образовательном процессе в «Электронной Пермской Образовательной Системе» составляет 80% - 150 рублей.

2.3. Выплаты стимулирующего характера:

2.3.1. работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;

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

- иные выплаты стимулирующего характера.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) или в абсолютных величинах, если иное не предусмотрено законодательством.

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

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются локальным актом учреждения с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника учреждения.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием профсоюзного органа учреждения.

2.5.3. 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 21 февраля 2022 г. № 225;

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 4 к настоящему Положению.

3.2. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если работник из числа педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, преподаёт несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

3.3. Заработная плата педагогического работника, непосредственно

осуществляющего учебный процесс (далее - ЗПп), определяется следующим образом:

$$\text{ЗПп} = ((\text{Ст.} / \text{Нчас.} \times \text{Ч}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж})) + \text{Мо} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим},$$
 где

Ст. – размер минимальной ставки аудиторной нагрузки в размере не менее 9 021 руб., которая включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 руб.;

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, размер ставки повышается на процент выплат, установленных настоящим Положением.

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

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 1 000 руб. (уровень общеобразовательного учреждения), в размере 2 000 руб. (муниципальный уровень);

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»);

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Заработная плата педагогических работников из числа лиц, поступивших на работу в образовательные организации после окончания образовательной организации на должности педагогических работников и имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в течение одного года после трудоустройства рассчитывается по формуле:

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

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, не менее 50% от среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в Пермском крае на момент трудоустройства;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

В случае если Учреждение реализует образовательные программы, предусматривающие обучение по индивидуальному учебному плану и (или) индивидуальное обучение на дому, размер тарифной ставки педагогической услуги по учебным предметам обязательной части учебного плана рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по учебным предметам, 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 персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{пи}} = ((\text{Сан} \times \text{Ч} \times \text{Усн} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{Кстаж} + \text{А} + \text{Ксп})) + \text{Мо} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗП_{пи} – 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;

Ч – количество часов в неделю;

Усн – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса:

Усн = 6 – для классов с ОВЗ (ЗПР, легкая УО);

Усн = 5 – для классов с ОВЗ (умеренная и глубокая УО)

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

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

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

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 1 000 руб. (уровень общеобразовательного учреждения), в размере 2 000 руб. (муниципальный уровень);

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»);

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

3.5. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Таблица 2

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,2	0,1	0,15	0,2	0,25

3.6. Коэффициент квалификации основного персонала и прочих основных работников, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Таблица 3

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

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

Таблица 4

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,200
Математика, алгебра, геометрия, вероятность и статистика	0,200
Начальные классы, классы с умеренной умственной отсталостью (вариант 2)	0,193
Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология, природоведение	0,185

Литература, чтение, чтение (литературное чтение)	0,168
География	0,168
Труд(технология), основы социальной жизни,	0,145
Обществознание	0,145
История, мир истории, история Отечества	0,145
Информатика	0,145
Физическая культура (адаптивная физическая культура), адаптивная физическая культура	0,127
ОДНКНР, ОРКСЭ	0,120
ОБЗР	0,101
Музыка	0,067
Рисование (изобразительная искусство), изобразительное искусство	0,050
Предметы школьного компонента: коррекционные курсы, коррекционно-развивающая область, внеурочная деятельность, согласно учебного плана)	0,072

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

Таблица 5

Основания для повышения должностных окладов/установления надбавок	Категория выплат	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
Общеобразовательные учреждения для обучающихся/воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития, девиантным поведением	Увеличение должностного оклада, ставки аудиторной нагрузки	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 20%, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем ОУ по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления ОУ в зависимости от степени и продолжительности общения	

$$ЗП_{пр} = \text{Оклад} + Н + К_k + К_{стим}, \text{ где}$$

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, назначается руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 раздела настоящего Положения;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

IV. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей

4.2. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

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

ЗПрук - заработная плата руководителя учреждения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных

Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

Кстим - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

Должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 6

Категория учреждения	Размеры окладов (должностных окладов) (в рублях)
до 400 обучающихся	43 300
от 401 до 1 000 обучающихся	45 600

4.3. Заработная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

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

ЗП_{зам} - 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 учреждения;

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 2.5.1 раздела II настоящего Положения, заместителям руководителя учреждения рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителю учреждения.

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.

В качестве целевого 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 5% от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается учредителем в кратности до 4.

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

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:

$ЗП_{увп} = \text{Оклад} + Н + Kk + K_{\text{стим}}$, где

$ЗП_{увп}$ - заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 раздела II настоящего Положения;

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

Kk - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

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

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

$ЗП_{моп} = \text{Оклад} + Kk + K_{\text{стим}}$, где

$ЗП_{моп}$ - заработная плата работника учреждения из числа младшего

обслуживающего персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 раздела II настоящего Положения;

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 бюджетных ассигнований 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. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается не более 40 % от фонда оплаты труда учреждения.

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

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

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

ФОТ_{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.

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

$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_д + \text{ФОТ}_к$, где

ФОТ_д - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов)

учреждения;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

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

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

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

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

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

6.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

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

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

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

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

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:

- тяжелого материального положения, в связи с утратой или повреждением имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств, чрезвычайных ситуаций (кража, пожар, авария систем водоснабжения, отопления и др.) (при наличии подтверждающих документов);

- лечения работника, требующего приобретение дорогостоящих лекарственных средств (при наличии подтверждающих документов);

- смерти супруга (супруги), родителей, детей (при наличии

подтверждающих документов).

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

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

VIII. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей в информационно - телекоммуникационной сети Интернет
(Приказ Минфина России от 02.11.2021 № 171н «Об утверждении Общих требований к порядку составления и утверждения отчета о результатах деятельности государственного (муниципального) учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного (муниципального) имущества» (Зарегистрировано в Минюсте России 13.12.2021 № 66304))

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

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

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

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

СХЕМА
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
муниципальных бюджетных и автономных общеобразовательных учреждений
Лысьвенского городского округа

1. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь	12 400,00

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.1	1-й квалификационный уровень	Техник-программист Диспетчер;	13 700,00
2.2	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	13 700,00

3. Профессиональная квалификационная группа
"Должности педагогических работников"

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

1	2	3	4
3.1	2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог организатор; социальный педагог	11 300,00
3.2	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	11 300,00
3.3	4-й квалификационный уровень	Учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); тьютор; педагог-библиотекарь	11 300,00

4. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
4.1	Специалист по закупкам; Специалист по охране труда	20 000,0
4.2	Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья.	12 900,00

5. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
5.1	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; гардеробщик; дворник; кладовщик; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений	10 700,00

6. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
6.1	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;	11 200,0

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

ПЕРЕЧЕНЬ
примерных показателей для установления стимулирующих выплат

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала учреждения:
 - 1.1. за квалификационную категорию (первой или высшей квалификационной категории не менее 10 %);
 - 1.2. за интенсивность и высокие результаты работы;
 - 1.3. за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
 - 1.4. реализация дополнительных проектов;
 - 1.5. учреждение (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся;
 - 1.6. динамика индивидуальных образовательных результатов (по материалам контрольных мероприятий);
 - 1.7. участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей;
 - 1.8. реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
 - 1.9. участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
 - 1.10. участие в коллективных педагогических проектах;
 - 1.11. участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
 - 1.12. результаты участия в мероприятиях физкультурно-оздоровительной, спортивной, художественно-эстетической направленности и т.д.;
 - 1.13. работа с детьми из семей, состоящих на профилактическом учете;
 - 1.14. реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;
 - 1.15. создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);
 - 1.16. участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
 - 1.17. по итогам работы;
 - 1.18. иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.
2. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя:
 - 2.1. за интенсивность и высокие результаты работы;
 - 2.2. за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
 - 2.3. реализация дополнительных проектов;
 - 2.4. учреждение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся;
 - 2.5. динамика индивидуальных образовательных результатов, обучающихся (по материалам контрольных мероприятий);
 - 2.6. реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;
 - 2.7. результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
 - 2.8. реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;

- 2.9. реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;
 - 2.10. результаты участия в мероприятиях физкультурно-оздоровительной, спортивной, художественно-эстетической направленности и т.д.;
 - 2.11. работа с детьми из семей, состоящих на профилактическом учете;
 - 2.12. своевременное и качественное представление отчетности;
 - 2.13. участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
 - 2.14. отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;
 - 2.15. по итогам работы;
 - 2.16. иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.
3. Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа учебно-вспомогательного персонала:
 - 3.1. за интенсивность и высокие результаты работы;
 - 3.2. за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
 - 3.3. работа с детьми из семей, состоящих на профилактическом учете; работа с детьми из социально неблагополучных семей;
 - 3.4 учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
 - 3.5 отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;
 - 3.6. участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
 - 3.7. по итогам работы;
 - 3.8. иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.
 4. Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа младшего обслуживающего персонала:
 - 4.1. за интенсивность и высокие результаты работы;
 - 4.2. за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
 - 4.3. отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;
 - 4.3. участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
 - 4.4. по итогам работы;
 - 4.5. иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

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

I. Должности, относимые к основному персоналу

1.1. Должности, относимые к педагогическим работникам

Воспитатель
Педагог-организатор
Педагог дополнительного образования
Педагог - психолог
Социальный педагог
Тьютор
Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед (логопед)
Педагог-библиотекарь

II. Должности, относимые к административно-управленческому
персоналу

2.1. Должности руководителей

Руководитель (директор, заведующий)

2.2. Должности заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей
структурных подразделений и их заместителей

Заместитель руководителя (директора, заведующего)

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному
персоналу

Делопроизводитель
Секретарь
Специалист по закупкам
Техник (техник – программист)
Заведующий хозяйством
Специалист по охране труда
Диспетчер

Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья.

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