

Принято общим собранием
трудового коллектива
МБОУ ДПО «ОМЦ»
Протокол № 1 от 30.01.2026 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 21 от 30.01.2026 г.

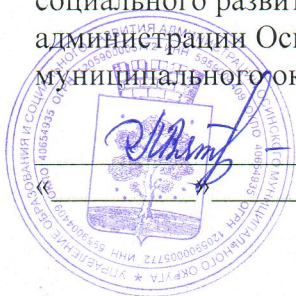


Директор

О.Г. Самоловских
О.Г. Самоловских

СОГЛАСОВАНО

Заместитель главы
муниципального округа – главы
администрации Осинского
муниципального округа по
социальной политике, начальник
управления образования и
социального развития
администрации Осинского
муниципального округа



И.А. Вяткина

20 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Осинский методический центр»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений), Законом Пермского края от 12 марта 2014г. №308-ПК «Об образовании в Пермском крае», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007г. №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 5 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», постановлением администрации Осинского муниципального округа Пермского края от 27.01.2026 г. № 71 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Осинский методический центр» и определяет условия и порядок оплаты труда руководителя и работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Осинский методический центр».

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

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения 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 учреждении системы оплаты труда соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо 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 учреждения;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;

предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащие нормы трудового права.

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

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

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

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

1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами

внутреннего распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

При увеличении (индексации) размеры окладов подлежат округлению по математическим правилам до целого числа.

II. Общий порядок и условия оплаты работников учреждений.

1. Основные условия оплаты труда

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

1.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения согласно приложению 1 к настоящему Положению.

1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливается 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.

1.4. Увеличение фонда оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников, направляется на увеличение размеров окладов (должностных окладов).

2. Выплаты компенсационного характера

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

Наименование выплаты	Основание
Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Ст. 146, 147 ТК РФ, Федеральный закон РФ от 28.12.2013 № 426-ФЗ
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	Ст. 148 ТК РФ
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Ст. 151 ТК РФ
Надбавки за работу со сведениями, составляющими	Постановление

государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами	Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573
За сверхурочную работу	Ст. 152 ТК РФ
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Ст. 153 ТК РФ
Иные выплаты компенсационного характера:	
- выплаты за руководство ММО	1000 рублей в месяц
Расширение зоны обслуживания:	
Выполнение хозяйственных работ	30%
Ответственность за пожарную безопасность, охрану труда	15%
Сопровождение муниципальных ОПП	15%
Участие в работе ПМПК, проведение диагностики детей в рамках ПМПК	10%
Делопроизводство ПМПК, ведение электронных баз ПМПК, ФИС ФРДО	20%
Изготовление, печать и учет полиграфической продукции	15%
Ведение сайта, госаблик (ВК, МАХ)	10%
Работа с архивом	10%
Кадровое делопроизводство	10%
Сопровождение работы муниципальных методических объединений учителей-предметников, воспитателей ДОУ	7%
За заведование учебными кабинетами	7%
Сопровождение работы объединения по родительскому образованию	5%
Систематический контроль за состоянием компьютерной техники	5%
Ведение делопроизводства ЭМС, педсоветов, аттестационной комиссии, совещаний, собраний	5%
Ведение делопроизводства собраний, совещаний с участием представителей управления образования и социального развития администрации Осинского муниципального округа	5%
Получение и отправку почтовой корреспонденции в отделениях АО «Почта России»	10%
Уборка прилегающей территории, дежурство в гардеробной	1000 рублей

За особые условия труда (работа с дезинфицирующими средствами)	825 рублей
Уборка рекреации 1 этажа	1000 рублей

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере (по соглашению сторон), если иное не предусмотрено законодательством.

2.3. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

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

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

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором или дополнительными соглашениями к нему.

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

2.8. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, за выполнение работы, не входящей в должностные обязанности, могут быть отменены приказом директора или снижены в связи с невыполнением (выполнением не в полном объеме) обязанностей, за которые были установлены выплаты. Данные изменения оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

3. Выплаты стимулирующего характера

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

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

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

3.1.3 Выплаты за стаж работы согласно нижеприведенной таблице:

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

3.1.4. Иные выплаты стимулирующего характера.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном соотношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), 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 коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются общим собранием трудового коллектива.

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

III. Оплата труда основного персонала учреждения

3.1. Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенным 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 21.02.2022 № 225;

3.1.2. прочих основных работников – работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги, направленные на достижение определенных уставом учреждения целей.

3.2. Заработная плата педагогических работников учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{п} = ДО * (1 + K_{об} + K_{кв}) + Н + K_{к} + K_{ст}, \text{ где}$$

$ЗП_{п}$ – заработная плата педагогического работника;

$ДО$ – оклад (должностной оклад) педагогического работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с приложением 1 настоящего Положения.

Настоящим Положением предусматривается установление работникам следующих повышающих коэффициентов:

за уровень образования;

за наличие квалификационной категории.

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

$K_{кв}$ – повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории.
Размер повышающего коэффициента за наличие категории 0,2.

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

Применение повышающих коэффициентов к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

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

K_k – выплаты компенсационного характера;

$K_{ст}$ – выплаты стимулирующего характера.

3.3. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{сп} = ДО * (1 + K_{об}) + K_k + K_{ст}, \text{ где}$$

$ЗП_{сп}$ – заработная плата прочих основных работников;

$ДО$ – должностной оклад прочих основных работников, определяется руководителем учреждения в соответствии с приложением 1 настоящего Положения.

Настоящим Положением предусматривается установление работникам из числа прочих основных работников следующих повышающих коэффициентов:
за уровень образования.

$K_{об}$ – повышающий коэффициент за уровень образования. Размер повышающего коэффициента за наличие высшего образования 0,1.

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

Применение повышающих коэффициентов к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

K_k – выплаты компенсационного характера;

$K_{ст}$ – выплаты стимулирующего характера.

IV. Оплата труда руководителя учреждения

4.1. Оплата труда руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается

по формуле:

$$ЗП_{рук} = ДО + Н + К_k + К_{ст}, \text{ где}$$

$ЗП_{рук}$ – заработная плата руководителя учреждения;

$ДО$ – должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается ежегодно в фиксированном размере на 1 января в размере средней заработной платы работников учреждения, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада, но не выше индексации, предусмотренной в решении Думы о бюджете Осинского муниципального округа Пермского края на соответствующий финансовый год.

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

$К_k$ – выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

$К_{ст}$ – выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

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

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

При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения устанавливается выплата в размере 3% от суммы привлеченных (фактически поступивших) 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, от организации отдыха детей в каникулярное время, пожертвований, грантов.

Выплата производится из привлеченных средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

Доход от платных дополнительных услуг (за исключением целевых средств) формируется за счет предусмотренной соответствующими калькуляциями стоимости услуги и локальными нормативными актами учреждения по приносящей доход деятельности.

Вознаграждение начисляется за фактически отработанное время в период, принятый в качестве расчетного для начисления заработной платы. Расчетным периодом для данного вознаграждения является календарный месяц.

К вознаграждению в соответствии с федеральным законодательством устанавливается районный коэффициент.

Данная норма положения прописывается в трудовом договоре (или в дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем

учреждения.

V. Оплата труда работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала

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

$$ЗП_{\text{моп}} = \text{ДО} + K_{\text{к}} + K_{\text{ст}}, \text{ где}$$

$ЗП_{\text{моп}}$ – заработная плата работника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

ДО – оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с приложением 1 настоящего Положения.

$K_{\text{к}}$ – выплаты компенсационного характера;

$K_{\text{ст}}$ – выплаты стимулирующего характера.

VI. Фонд оплаты труда

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

6.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждения определяется с учетом структуры стоимости муниципальной услуги, утверждаемой правовым актом учредителя и муниципального задания на предоставление муниципальной услуги.

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

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

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

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

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

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

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

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

ФОТ_д – фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;
ФОТ_к – компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

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

ФОТ_{осн} – базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТ_б учреждения);

ФОТ_{ауп} – базовая часть фонда оплаты труда руководителя учреждения;

ФОТ_{моп} – базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{ст.осн}} + \text{ФОТ}_{\text{ст.ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст.моп}}, \text{ где}$$

ФОТ_{ст.осн} – стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТ_{ст.} учреждения);

ФОТ_{ст.ауп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя учреждения;

ФОТ_{ст.моп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Руководителю, основному и младшему обслуживающему персоналу Учреждения производятся следующие дополнительные выплаты:

7.1.1. единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада один раз в течение календарного года с учетом районного коэффициента;

7.1.2. материальная помощь в размере одного должностного оклада;

7.1.3. материальная помощь в связи со смертью или тяжелой болезнью близких родственников (супругов, родителей, детей), при стихийных бедствиях и иных жизненных ситуациях, причинивших материальный вред работнику, в размере одного должностного оклада;

7.1.4. выплата в связи с юбилейной датой (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет) в размере одного должностного оклада;

7.1.5. выплата в связи с праздничной датой 8 Марта в размере 2000,00 рублей.

7.2. Основному персоналу учреждения производится выплата к профессиональному празднику «День учителя» в размере 3000,00 рублей.

Условия осуществления выплат, указанных в п. 7.1., 7.2., устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

Выплаты, установленные подпунктами 7.1.2., 7.1.3, 7.1.4 производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

Решение об осуществлении данных выплат принимается руководителем Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

7.3. Решение об осуществлении руководителю Учреждения выплат, предусмотренных пунктами 7.1., 7.2. и их размере принимает учредитель в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя и на основании письменного заявления руководителя учреждения, документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1, 7.2. настоящего Положения.

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

8.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения размещается в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет») на официальном сайте администрации Осинского муниципального округа Пермского края.

8.2. Руководитель учреждения предоставляет 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 администрации Осинского муниципального округа Пермского края

8.3. Информация, предусмотренная пунктом 8.1 настоящего Положения, размещается учредителем на официальном сайте администрации Осинского муниципального округа в сети «Интернет» не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным.

8.4. В составе информации, предусмотренной пунктом 8.1 настоящего Положения, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается в информационно телекоммуникационной сети «Интернет» информация, а также иные сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты
труда работников
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного
профессионального образования
«Осинский методический центр»

СХЕМЫ

тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Осинский методический центр»

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов (в рублях)
1.1	1-й квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	14 400,00

2. Профессиональная квалификационная группа
«Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов (в рублях)
2.1	3-й квалификационный уровень	Методист	14 755,00

3. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размер должностных окладов (в рублях)
3.1	Специалист	26 330,00
3.2.	Специалист по закупкам	19 462,00