

ПРИЛОЖЕНИЕ  
УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации округа  
от 01.06.2026 №927

Примерное положение  
об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных  
учреждений Первомайского муниципального округа Тамбовской области

1. Общие положения.

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Первомайского муниципального округа Тамбовской области, (далее - Примерное положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Тамбовской области от 06.06.2017 №532 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Тамбовской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год, решением Совета депутатов Первомайского муниципального округа Тамбовской области от 26.10.2023 №57 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Первомайского муниципального округа, постановлением администрации округа от 29.01.2024 №173 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

1.2. Примерное положение определяет порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального округа (далее - учреждений).

1.3. Примерное положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) работников учреждений, с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования;

рекомендуемые виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

рекомендуемые виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей

руководителя, главного бухгалтера.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением с учетом:

мнения представительного органа работников учреждения;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера (за исключением выплат, предусмотренных пунктом 3.1, абзацами вторым - тринадцатым пункта 3.2 и пунктом 3.3 Примерного положения), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Примерным положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников);

1.7.3. совершенствование структуры заработной платы, в том числе

порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в части повышения доли выплат по окладам в структуре заработной платы), для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих сферах деятельности.

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области, бюджета округа и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

1.10. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников образовательных учреждений, не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, администрации округа.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, администрации округа доводится до образовательных учреждений администрацией округа.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников образовательного учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и делением полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

## **2. Минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования**

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 05 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", от 06.08.2007 N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам", от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", постановлением администрации Первомайского муниципального округа от 29.01.2024 №173 "Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений".

2.2. Минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения) в [приложении](#) к Примерному положению.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации Первомайского муниципального округа от 29.01.2024 №173 "Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений".

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждениях, применяются: по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные [приказом](#) Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н;

- по должностям работников в сфере здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - [квалификационные характеристики](#), утвержденные [приказом](#) Минздравсоцразвития Российской Федерации от 23.07.2010 N 541н;

- по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - [квалификационные характеристики](#) утвержденные [приказом](#) Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 N 251н;

- по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники,

электроники, техники, лаборанты и др.) - [общеотраслевые квалификационные характеристики](#), утвержденные [постановлением](#) Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 N 37;

-по общеотраслевым профессиям рабочих - [тарифно-квалификационные характеристики](#), утвержденные [постановлением](#) Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 N 31.

Наименование профессии "рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий" применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

### **3. Рекомендуемые выплаты компенсационного характера, основы их установления**

Для работников учреждений устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со [статьей 147](#) Трудового Кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с [трудовым законодательством](#) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01 января 2014 г., а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценки условий труда ([ч. 4 ст. 27](#) Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда").

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения;

при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную [приказом](#) Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим

дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;

за классное руководство (кураторство) за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику);

за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;

за заведование учебными кабинетами, отделами, лабораториями, музеями;

за заведование кафедрами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками;

за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист";

за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист";

за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник";

за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник";

за проведение работ по профилактике асоциального (в том числе суицидального) поведения среди обучающихся;

за проведение другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором;

за работу в отдельных образовательных организациях (структурных подразделениях) с опасными и иными особыми условиями труда:

в образовательных организациях с тубинфицированным контингентом, в том числе санаторного типа;

в общеобразовательных организациях: школах-интернатах, кадетских школах, лицеях-интернатах, гимназиях, лицеях, центрах профнавигации и развития карьеры;

организациях среднего профессионального образования: лицеях, колледжах - педагогическим и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом;

в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей);

в специальных (коррекционных) образовательных организациях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья;

в специальных (коррекционных) классах, группах, созданных в образовательных учреждениях - работникам, занятым в этих классах, группах;

тренерам-преподавателям, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей;

учителям за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых;

в специальных (коррекционных) образовательных организациях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (дефекты умственного развития, поражения центральной нервной системы, нарушение психики) - врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу;

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

3.3. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

В соответствии со [статьей 104](#) Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими [государственную тайну](#), определяется в соответствии с [Правилами](#) выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573.

Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, имеющими степень секретности, составляет:

"Особой важности" - 75 процентов;

"Совершенно секретно" - 50 процентов;

"Секретно" - при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий - 10 процентов.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных [трудовым законодательством](#).

3.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируются трудовыми договорами.

#### **4. Рекомендуемые выплаты стимулирующего характера, условия их установления**

4.1. Для работников учреждений рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;  
премиальные выплаты по итогам работы. Период, за который выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя. С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участи в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2.К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

4.3.Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются учреждениями самостоятельно с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в трудовых договорах с работниками.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

4.4.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются учреждением самостоятельно на основании критериев, позволяющих оценить интенсивность труда работников. Перечень критериев определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- за сохранение контингента обучающихся;
- за специфику образовательных программ;

за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

за наличие первой или высшей квалификационной категории;

за работу в сельской местности, рабочих поселках;

молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;

советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

по иным основаниям, установленным коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, характеризующими интенсивность труда работников.

Выплаты за наличие первой или высшей квалификационной категории устанавливаются по результатам аттестации с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Выплата за работу в сельской местности, рабочих поселках устанавливается в размере до 25 процентов от оклада (должностного оклада).

Ежемесячная денежная выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, устанавливается в соответствии с [Законом](#) Тамбовской области от 26.12.2017 N 196-3 "О дополнительных мерах стимулирования педагогических работников".

Ежемесячная денежная выплата советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Тамбовской области от 12.07.2024 № 445 "Об установлении советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями областных государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, областных государственных профессиональных образовательных организаций выплаты ежемесячного денежного вознаграждения".

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать работникам за достижения в профессиональной деятельности. Показатели, характеризующие достижения в профессиональной деятельности, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, при этом учитываются следующие достижения работника:

наличие ученой степени кандидата, доктора наук, замещение должности доцента, профессора;

наличие почетного звания с наименованием "заслуженный", "народный", "мастер", "мастер спорта", "отличник", "почетный работник" и других по профилю учреждения;

наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии

соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

наличие должности "старший", "ведущий", "главный", а также замещение следующих должностей: начальник (руководитель) бригады (группы); заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение; заведующий (начальник) структурного подразделения;

достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

наличие иных достижений, установленных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты, (%)
За наличие категорий "В", "С", "Д", "Е"	До 20
За наличие категорий "В", "С", "Е" или "В", "С", "Д" или "Д"	До 10

4.6. Надбавка за стаж непрерывной работы предоставляется работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в данном учреждении;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
До 3 лет	До 5
От 3 до 5 лет	До 10
От 5 до 10 лет	До 15
От 10 до 15 лет	До 20
От 15 и более	До 30

4.7. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4.8. В случае если у работника учреждения право на назначение или

изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

4.9. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

Период, за который выплачивается премия (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя. С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, одновременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

подготовка объектов к учебному году;

устранение последствий аварий;

подготовка и проведение международных, российских, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4.10. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда работников учреждения либо иным локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами.

4.11. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

## 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

5.1. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается сроком на один год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 19739 рублей.

5.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами определяется локальным актом работодателя в соответствии с 3 Примерного положения.

Размер выплат компенсационного характера (за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

5.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения учитывается работа в сельской местности, рабочих поселках. Выплата за работу в сельской местности, рабочих поселках устанавливается в размере до 25 процентов от должностного оклада.

При установлении выплат за качество выполняемых работ руководителю учреждения учитывается наличие ученой степени кандидата, доктора наук, почетного звания с наименованием «заслуженный», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и других по профилю образовательного учреждения.

Премирование руководителя учреждения производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и услуг, связанных с уставной деятельностью учреждения, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам, сборам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды, нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок деятельности учреждения уполномоченными органами, и привлечения к административной ответственности.

Максимальный размер премирования руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период не может превышать 100 процентов от должностного оклада.

5.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от достижения им целевых показателей эффективности работы, установленных для муниципального учреждения и его руководителя исполнительно-распорядительным органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего муниципального учреждения, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание государственных и муниципальных услуг (выполнение работ).

Для руководителей учреждений, по которым в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрено установление квоты для приема на работу инвалидов, в качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

5.8. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается администрацией округа в соответствии с [пунктами 4.6 – 4.8](#) Примерного положения.

5.9. Порядок, условия начисления и размеры премии руководителю, а также конкретный период премирования устанавливаются постановлением администрации муниципального округа.

5.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются к должностному окладу.

5.11. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей, но не ниже установленных

постановлением администрации муниципального округа от 29.01.2024 №173 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

5.12. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных **трудовым законодательством**.

5.13. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

5.14. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе Единого государственного экзамена);

динамика развития материального обеспечения учреждения;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в учреждении.

5.15. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

5.16. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера)

устанавливается в размере:

для руководителей – не превышающем четырехкратного размера;

для заместителей руководителя и главных бухгалтеров – не превышающем трехкратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается постановлением администрации муниципального округа для каждого учреждения и зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений), сложности труда, особенностей деятельности и значимости учреждения, целевых показателей эффективности работы учреждения.

При установлении оплаты труда руководителю учреждения администрация округа обязана исходить из необходимости обеспечения условия о непревышении установленного размера соотношения среднемесячной заработной платы.

Администрация муниципального округа осуществляет контроль за установленным размером соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников учреждений.

**ПРИЛОЖЕНИЕ**  
к **Примерному положению**  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
образовательных учреждений,  
Первомайского муниципального  
округа Тамбовской области

**Размеры**  
**минимальных окладов (минимальных должностных окладов),**  
**минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням**  
**ПКГ работников муниципальных бюджетных учреждений Первомайского**  
**муниципального округа Тамбовской области**

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), ставка заработной платы (рублей в месяц)
1	2	3
<b>1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>		
<b>1.1. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>		
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник, швея, повар, кухонный рабочий, гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, машинист (кочегар) котельной, кастелянша, кладовщик, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин	8 885
<b>1.2. Профессионально-квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»</b>		
1	Помощник воспитателя, вожатый, секретарь учебной части	9 151
<b>1.3. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>		
1	Делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь,	9 151

	секретарь-машинистка, экспедитор по перевозке грузов	
<b>1.4. Профессионально-квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»</b>		
1	Санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больным	8 885
<b>2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>		
<b>2.1. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих»</b>		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор котельной, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь по ремонту автомобилей	10 156
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10524
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11 273
4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	12 187
<b>2.2. Профессионально-квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»</b>		
1	Дежурный по режиму, младший воспитатель	10 156
2	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	10 156
<b>2.3. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
1	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, художник	10 156
2	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	10524
3	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	11 273
4	Механик, библиотекарь	11 640
5	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка)	13 710
<b>2.4. Профессионально-квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>		

2	Медицинская сестра диетическая	11 171
3.	Медицинская сестра	11 679
<b>3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>		
<b>3.1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
1	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	13 987
2	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	15 812
3	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	17 028
4	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями, педагог-библиотекарь	18 245
<b>3.2. Профессионально-квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"</b>		
1	Документовед, инженер, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по охране труда, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, юрисконсульт, библиотекарь, аналитик, менеджер, контрактный управляющий	12 735
2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	15 282
3	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	16 555
4	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	17 829
5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника (заведующего) отдела	19 102
<b>4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня</b>		
<b>4.1. Профессионально-квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"</b>		
1	заведующий библиотекой	14 724
2	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	19 141