

АДМИНИСТРАЦИЯ ПИЧАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

27.05.2026

с. Пичаево

№668

О внесении изменения в постановление от 21.02.2024 №276 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Пичаевского муниципального округа»

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, ориентированных на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг, в соответствии с постановлением администрации Тамбовской области от 6 июня 2017 года N 532 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Тамбовской области», решением Совета депутатов Пичаевского муниципального округа Тамбовской области от 23.11.2023 №68 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского муниципального округа Тамбовской области», постановлением администрации Пичаевского муниципального округа от 09.01.2024 №19 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского муниципального округа Тамбовской области», администрация Пичаевского муниципального округа постановляет:

1. Внести в постановление от 21.02.2024 №276 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Пичаевского муниципального округа» следующее изменение:

1.1. Приложение к настоящему постановлению «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Пичаевского муниципального округа» изложить в новой редакции, согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных образовательных учреждений муниципального округа, подведомственных администрации Пичаевского муниципального округа, привести в соответствие с настоящим постановлением Положения об оплате труда работников.

3. Настоящее постановление подлежит опубликованию в сетевом издании РИА «ТОП68» (www.top68.ru, свидетельство о регистрации ЭЛ № ФС 77-74008 от 29.10.2018) и вступает в силу после официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2026 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального округа О.В. Горбачёву.

Глава Пичаевского
муниципального округа В.Г. Лазутин

Приложение
к постановлению администрации
муниципального округа
от 27.05.2026 № 668

ПРИЛОЖЕНИЕ
УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
муниципального округа
от 21.02.2024 № 276

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных образовательных
учреждений Пичаевского муниципального округа**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Пичаевского муниципального округа (далее - Примерное положение) разработано в соответствии с решением Совета депутатов Пичаевского муниципального округа Тамбовской области от 23.11.2023 №68 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского муниципального округа Тамбовской области», постановлением администрации Пичаевского муниципального округа от 09.01.2024 №19 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского муниципального округа 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.

1.2. Примерное положение носит рекомендательный характер оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Пичаевского 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 муниципальных 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. Выплата заработной платы работникам организаций производится за счет средств федерального, областного, муниципального бюджетов 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. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается учреждением самостоятельно по согласованию с финансовым управлением администрации муниципального округа.

1.11. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся муниципальными в администрации муниципального округа.

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

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей

работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации Пичаевского муниципального округа от 09.01.2024 №19 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского муниципального округа Тамбовской области».

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 Пичаевского муниципального округа от 09.01.2024 №19 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского муниципального округа Тамбовской области».

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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалифицированные характеристики должностей работников образования»;

по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалифицированные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»;

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др. - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалифицированные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих — тарифно-квалификационных характеристик, утвержденные постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями и дополнениями).

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 муниципальных образовательных учреждений муниципального округа устанавливаются следующие выплаты 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 специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28.12. 2013 № 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. N 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 работником, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист";

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

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

- за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работником, 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 специальных (коррекционных) классах, группах, созданных в образовательных учреждениях - работникам, занятым в этих классах, группах;

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. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. 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 сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, 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.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда 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 (участие 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-З "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 N 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 "B", "C", "Д", "Е"	До 20
За наличие категорий "B", "C", "Е" или "B", "C", "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 нее 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 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, единовременно 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 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, его заместителей и 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 19738 рублей.

5.4. 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.
- 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;

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 пунктом 3.6. настоящего Примерного положения.

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются 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.

5.5. 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.

5.6 Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от достижения им целевых показателей эффективности работы, установленных для муниципального учреждения и его руководителя органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание 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.

5.7. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктами 4.6., 4.7., 4.8. настоящего Примерного положения.

5.8. Порядок, условия начисления и размеры премии руководителю учреждения, а также конкретный период премирования устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

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

5.10. 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 Пичаевского муниципального округа от 09.01.2024 №19 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского муниципального округа Тамбовской области».

5.11. 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.

5.12. 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.

5.13. 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.

5.14. Конкретные виды стимулирующих выплат, 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.

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

5.16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере, не превышающем:

четырёхкратного размера - для руководителей;

трехкратного размера - для заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений), сложности труда, особенностей деятельности и значимости учреждения и определяется нормативным актом администрации муниципального округа, а также трудовым договором, заключенным с руководителем, заместителем и главным бухгалтером учреждения.

6. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

6.1. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с федеральными и отраслевыми нормативными правовыми актами.

Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 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» устанавливает нормы продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по определённым программам, а также регулирует порядок определения учебной нагрузки, её изменения и случаи установления верхнего предела этой нагрузки.

Приложение
к Примерному положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
Пичаевского муниципального округа,
утвержденному постановлением
администрации муниципального округа
от 21.02.2024 №276

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ (МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПКГ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), ставка заработной платы (рублей в месяц)
1	2	3
<i>1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня</i>		
1.1. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, кухонный рабочий, гардеробщик, дворник, истопник, кочегар, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений (или служебных) помещений, машинист по стирке белья.	8885
1.2. ПКГ «Учебно-вспомогательного персонала первого уровня»		
1.	Помощник воспитателя: секретарь учебной части	9151
1.3. ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1.	Делопроизводитель, кассир, секретарь.	9151
1.4. ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1.	Санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больным	8885
2.1. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих»		
1.	Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессии рабочих, водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор газовой котельной, повар, водитель автобуса, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10156
2.	Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных	10156

	разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессии рабочих	
3.	Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессии рабочих	11273
4.	Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особ ответственные) работы	12187
2.2. ПКГ «Учебно-вспомогательного персонала второго уровня»		
1.	Дежурный по режиму: младший воспитатель	10156
2.	Диспетчер образовательного учреждения: старший дежурный по режиму	10156
2.3. «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1.	Администратор, инспектор по кадрам, лаборант, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, техник, художник, инструктор по лечебной физкультуре	10156
2.	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производственное должностное наименование «старший»	10156
3.	Заведующий общежитием, заведующий производством, заведующий столовой	11273
4.	Механик, аккомпаниатор, библиотекарь	11640
5.	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник участка (чеха)	13710
3.	Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	11679
3.1. ПКГ должностей педагогических работников		
1.	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	13987
2.	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	15812
3.	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель; врачи-специалисты	17028
4.	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель логопед (логопед)	18245
3.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		

1.	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовод, инженер, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по охране труда и техники безопасности, инженер-программист, инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, сурдопереводчик, экономист, эксперт, юрисконсульт, режиссер, библиотекарь, аналитик, специалист по связям с общественностью	12735
2.	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	15282
3.	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	16555
4.	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливается производственное должностное наименование «ведущий»	17829
5.	Главный специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника (заведующего) отдела	19102
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		
4.1. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1.	Начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела, заведующий библиотекой	14724
2.	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	19141
4.2. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
1.	Заведующий (начальник) структурным подразделением, кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей и дополнительного профессионального образования	15460
2.	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей: начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделений) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательной организации (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования	19141