

## ПРИЛОЖЕНИЕ

## УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации района  
от 24.02.2022 №158

**Примерное положение  
об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений  
района**

**1. Общие положения**

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений района (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с [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](#) Первомайского районного Совета народных депутатов от 28.07.2016 № 354 "Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Первомайского района" (с изменениями и дополнениями), постановлением администрации района от 19.08.2016 № 621 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Настоящее Примерное положение определяет порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений района (далее - учреждений).

1.3. Примерное положение включает в себя:

рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, периоды и условия их установления, начисления и выплаты;

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

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

выплаты социального характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и заведующих филиалами;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников

учреждений.

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;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Первомайского района для муниципальных бюджетных учреждений носит рекомендательный характер.

1.5. Ежемесячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, 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. Зарплата работника учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должны осуществляться в пределах бюджетных ассигнований, выделенных учреждению на формирование фонда оплаты труда.

Выплата заработной платы работникам учреждений производится за счет средств федерального бюджета, бюджета Тамбовской области, бюджета района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для работников учреждений образования сроком на учебный год.

1.9. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений района не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности не являющиеся муниципальными.

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

1.10.1. 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;

1.10.2. 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).

## **2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням**

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России [от 5 мая 2008 г. № 216н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» [от 5 мая 2008 г. № 217н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», [от 29 мая 2008 года № 247н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», [от 29 мая 2008 г. № 248н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», [от 06.08.2007 г. № 525](#) «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», [от 06.08.2007 года № 526](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации района от 19.08.2016 г. № 621 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

2.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным уровням:

- по профессиональной квалификационной группе первого уровня - 5750 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе второго уровня - 6572 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе третьего уровня - 8240 руб.,

- для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня - 8100 рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

- по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня - 9528 руб.

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в [приложении](#) к настоящему Примерному положению.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных учреждениях применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные [приказом](#) Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н ;

по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные [приказом](#) Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н;

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - [приказом](#) Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) - квалификационные требования, утвержденные [постановлением](#) Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37;

по общеотраслевым профессиям рабочих - тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные [постановлением](#) Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 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 размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональным повышающих коэффициентов**

3.1. Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе второго уровня:
  - 2 квалификационный уровень - до 0,10;
  - 3 квалификационный уровень - от 0,10 до 0,15;
  - 4 квалификационный уровень - от 0,15 до 0,25;
  - 5 квалификационный уровень - от 0,25 до 0,40;
- по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:
  - 1 квалификационный уровень - до 0,20;
  - 2 квалификационный уровень - от 0,20 до 0,30;
  - 3 квалификационный уровень - от 0,30 до 0,40;
  - 4 квалификационный уровень - от 0,40 до 0,50;
  - 5 квалификационный уровень - от 0,50 до 0,60;
- по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:
  - 1 квалификационный уровень - до 0,30;
  - 2 квалификационный уровень - от 0,30 до 0,45;
  - 3 квалификационный уровень - от 0,45 до 0,50.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, применяются и к иным работникам муниципального учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

- от 0,20 до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;
- от 0,15 до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание "заслуженный", "народный", "мастер", "мастер спорта", "отличник", "почетный работник", повышающий коэффициент устанавливается локальным нормативным актом работодателя в размере до 0,20.

При наличии у работника двух почетных званий "Народный", "Заслуженный", "Отличник" (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая

степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

3.4.Повышающий коэффициент по занимаемой должности "старший", "ведущий", "главный" устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника основного персонала с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 - при отнесении должности, профессии к категории "старший";

от 0,09 до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории "ведущий";

от 0,13 до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории "главный".

3.5.Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности:

начальник (руководитель) бригады (группы) - до 0,14;

заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение, - от 0,14 до 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения - от 0,16 до 0,20.

3.6.Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.7.Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.8.Для работников муниципальных образовательных учреждений района в зависимости от типа (вида) учреждения (условия труда в котором отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) устанавливаются повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент 0,25;

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

в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития, созданных в образовательных учреждениях - работникам, занятым в этих классах, группах - повышающий коэффициент до 0,20;

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 учреждениях (структурных подразделениях) для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, центрах психолого-медико-социального сопровождения детей и подростков с девиантным поведением - повышающий коэффициент до 0,20.

3.9.Повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы локальным нормативным актом работодателя в зависимости от типа (вида) учреждения (специфика работы, расположенность учреждения в сельской местности и другие). Размер повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения не должен превышать 0,8.

3.10.Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является устав муниципального учреждения.

3.11.Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) муниципального учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.12.Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

3.13.Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения, руководителя муниципального учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате не должен превышать 3,0.

3.14.Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

#### **4. Рекомендуемые выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты**

Для работников муниципальных образовательных учреждений района устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда ([ст. 147 ТК РФ](#)).

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 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" )

4.2. 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;

-при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего норму, определенную [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" ;

-за выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом, и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

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

4.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

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.

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.

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими [государственную тайну](#).

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, учрежденными [постановлением](#) Правительства РФ от 18.09.2006 № 573.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) 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.

4.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

## **5. Рекомендуемые выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты**

5.1. Для работников муниципальных образовательных учреждений района может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в системе образования;
- премии по итогам работы, за выполнение особо важных 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.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников или абсолютном размере в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.2. Порядок, условия и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в муниципальном образовательном учреждении района показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом рекомендаций федеральных и региональных органов исполнительной власти в сфере образования.

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.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- за методическую и инновационную деятельности;
- за разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;
- за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- за иные направления в работе, определенные положением об оплате труда учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 N 2190-р "О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 г.г." (с изменениями от 14.09.2015 г.) в части введения "эффективного контракта", закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- специфику образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- выполнение важных, сложных и срочных работ.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 N 2190-р "О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на

2012 - 2018 г.г." (с изменениями от 14.09.2015 г.) в части введения "эффективного контракта" и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

-за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

-за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

-за создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;

-за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

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

-за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

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

5.5.Надбавка за стаж непрерывной работы может предоставляться 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 работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

-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

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

учреждения.

Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника) в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5.7. В случае если у работника 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.

5.8. Премии 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).

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовки и проведения смотров, конкурсов, фестивалей;
- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;
- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;
- другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

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.

5.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда учреждения либо иным локальным нормативным актом работодателя и закрепляются в трудовых договорах.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного муниципальному учреждению района.

## **6. Выплаты социального характера**

Выплаты социального характера, осуществляемые при наличии средств фонда оплаты труда (материальная помощь, выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.), направлены на социальную поддержку работников, не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

## **7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и заведующих филиалами**

7.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, заведующих филиалами устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты социального характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в фиксированном размере и составляет 12772 рублей.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются самостоятельно на 10-20% ниже должностного оклада руководителя, но не ниже установленных постановлением администрации района от 19.08.2016 N 621 "Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений".

Должностные оклады заведующих филиалами устанавливаются в фиксированном размере и составляют 10857 рублей.

7.4. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и заведующим филиалов устанавливаются персональные повышающие коэффициенты. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем в отношении руководителя учреждения, руководителем учреждения в отношении заместителей руководителя и заведующих филиалами. При установлении персонального повышающего коэффициента учитываются:

- наличие ученой степени (кандидата, доктора наук) - 0,20;

- наличие почетного звания:

  - "заслуженный" - 0,20;

  - "отличник", "почетный работник" по профилю образовательного учреждения, награжденным государственными орденами и медалями - 0,15.

В случае, если у руководителей присутствует несколько оснований для установления коэффициента за наличие почетного звания (государственные награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

- тип (вид) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности, рабочих поселках). Повышающий коэффициент за тип (вид) учреждения устанавливается в соответствии с п. 3.8. настоящего Примерного положения;

- персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя муниципального учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

7.5.Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);

- за работу со сведениями, составляющими [государственную тайну](#).

Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими [государственную тайну](#), определяется локальным актом работодателя в соответствии с [подпунктом 4.6. раздела 4.](#) "Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты".

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.

7.6.Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплата за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю;

Размер выплат за стаж непрерывной работы устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с [пунктами 5.5 - 5.7.](#) настоящего Примерного положения.

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

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 (без учета персональных повышающих коэффициентов).

Порядок, условия начисления и размеры премии, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя в процентах к должностным окладам или абсолютном размере в пределах фонда оплаты труда.

Размеры выплат устанавливаются ежегодно.

Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения устанавливаются в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности, установленных для муниципального учреждения и его руководителя администрацией района, осуществляющей функции и полномочия учредителя муниципального учреждения, а также с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание государственных и муниципальных услуг (выполнение работ).

Показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя устанавливаются администрацией района, в ведении которой находится муниципальное учреждение.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

7.7. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя учреждения, заведующих филиалами за совмещение профессий (должностей) 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.

7.8. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя учреждения, заведующих филиалами:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

7.9. 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 ЕГЭ);
- 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.

Размеры выплат устанавливаются ежегодно.

7.10. Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя в процентах к должностным окладам или абсолютном размере в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в трудовом договоре.

7.11. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, его заместителей, руководителя филиала.

Руководителю учреждения, его заместителям, заведующим филиалами устанавливаются выплаты компенсационного, стимулирующего, социального характера в соответствии с [разделами 4, 5, 6](#) настоящего Примерного положения.

7.12. 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 муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется администрацией района, осуществляющей функции и полномочия учредителя соответствующего муниципального учреждения, в размере, не превышающем:

четырёхкратного размера - для руководителей;

трехкратного размера - для заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений зависит от сложности и объема выполняемой работы, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

При установлении оплаты труда руководителю муниципального учреждения администрация района, осуществляющая функции и полномочия учредителя соответствующего муниципального учреждения, обязана исходить из необходимости обеспечения условия о непревышении установленного размера соотношения среднемесячной заработной платы.

## **8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений**

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

## **9. Порядок формирования фонда оплаты труда**

9.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным учреждениям из бюджета Первомайского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**ПРИЛОЖЕНИЕ**  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
образовательных учреждений района

**Рекомендуемые размеры  
минимальных окладов (минимальных должностных окладов),  
минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням  
профессиональных квалификационных групп работников  
муниципальных образовательных учреждений**

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Рекомендуемый минимальный оклад (должностной оклад), ставка (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Рекомендуемый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (гр.3*гр.4) (рублей в месяц)
1	2	3	4	5
<b>1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>				
<b>1.1. ПКГ "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, повар, кухонный рабочий, гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, машинист (кочегар) котельной, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных (или служебных) помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин, швея	5750	1	5750
<b>1.2. ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня "</b>				
1	Помощник воспитателя; секретарь учебной части, вожатый	5750	1	5750
<b>1.3. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня "</b>				
1	Делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор по перевозке грузов	5750	1	5750
<b>1.4. ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"</b>				
1	Санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными	5750	1	5750

<b>2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>				
<b>2.1. ПКГ "Общепрофессиональные 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	6572	1	6572
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6848	1	6848
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7097	1	7097
4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7361	1	7361
<b>2.2 ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня "</b>				
1	младший воспитатель	6380	1	6380
<b>2.3. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня "</b>				
1	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, художник	6572	1	6572
2	Заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	6848	1	6848
3	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	7097	1	7097
4	Механик, библиотекарь	7361	1	7361
5	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка)	7622	1	7622
<b>2.4. ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"</b>				
3	Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая	6572	до 1,15	
<b>3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>				
<b>3.1. ПКГ должностей педагогических работников</b>				
1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8100	до 1,2	
2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог	8100	до 1,3	

	дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель			
3	Воспитатель; мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	8100	до 1,4	
4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8100	до 1,5	
<b>3.2. ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</b>				
1	документовед, инженер, инженер по охране труда, специалист по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, юрисконсульт, библиотекарь, менеджер.	8240	1	8240
2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	8339	1	8339
3	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	8611	1	8611
4	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8776	1	8776
5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместителя начальника (заведующего) отдела	9064	1	9064
<b>4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня</b>				
<b>4.1. ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"</b>				
1	заведующий библиотекой	9528	1	9528
<b>Размеры минимальных окладов по должностям работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):</b>				
	Заместитель руководителя (директора, заведующего) филиала	9775		
	Руководитель (директор, заведующий) филиала	10857		