



АДМИНИСТРАЦИЯ  
ЧУГУЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
ПРИМОРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22 декабря 2020 года

с. Чугуевка

295-НПА

Об утверждении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Чугуевского муниципального округа по виду экономической деятельности «Образование»

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, статьёй 43 Устава Чугуевского муниципального округа, администрация Чугуевского муниципального округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Чугуевского муниципального округа по виду экономической деятельности «Образование» (приложение 1).

2. Руководителям муниципальных образовательных организаций Чугуевского муниципального округа до 01 января 2021 года принять положение об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

3. Установить:

3.1. что заработная плата (оплата труда) работников муниципальных образовательных организаций Чугуевского муниципального округа (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета

стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

3.2. предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций Чугуевского муниципального округа и среднемесячной заработной платы работников этих организаций в следующих размерах:

- для должности «директор» - 8;
- для должности «заведующий» - 7;
- для должностей «заместитель директора по учебно-воспитательной (учебной, воспитательной) работе» - 6;
- для должностей «заместитель директора по административно-хозяйственной работе», «главный бухгалтер», «заместитель заведующего по учебно-воспитательной (учебной, воспитательной) работе» - 5;
- для должности «заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе» - 4.

4. Признать утратившими силу с 01 января 2021 года следующие постановления администрации Чугуевского муниципального района:

4.1. От 22 мая 2014 года № 467 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Чугуевского муниципального района по виду экономической деятельности «Образование»;

4.2. От 05 августа 2014 года № 662 «О внесении изменений в постановление администрации Чугуевского муниципального района от 22 мая 2014 года № 467 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Чугуевского муниципального района по виду экономической деятельности «Образование»;

4.3. От 07 ноября 2014 года № 903 «О внесении изменений в постановление администрации Чугуевского муниципального района от 22 мая 2014 года № 467 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Чугуевского муниципального района по виду экономической деятельности «Образование»;

4.4. От 15 февраля 2017 года № 92 «О внесении изменений в постановление администрации Чугуевского муниципального района от 22 мая 2014 года № 467 «О

Администрация Чугуевского муниципального округа  
района по виду экономической  
деятельности «Образование»

Входящий №

вх 4854  
от 21.12.20

введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Чугуевского муниципального района по виду экономической деятельности «Образование».

5. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять за счет и в пределах средств, предусмотренных в бюджете округа на оплату труда работников муниципальных образовательных учреждений Чугуевского муниципального округа.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Чугуевского муниципального округа А.Н.Белогуб.

7. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, подлежит размещению на официальном сайте Чугуевского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава Чугуевского  
муниципального округа,  
глава администрации



Р.Ю.Деменёв

Приложение  
к постановлению администрации  
Чугуевского муниципального  
округа  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЧУГУЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОКРУГА ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ОБРАЗОВАНИЕ»**

**I. Общие положения**

1. Отраслевая система оплаты труда работников муниципальных учреждений Чугуевского муниципального округа по виду экономической деятельности «Образование» (далее – учреждения) формируется на основе следующих принципов:

- верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Приморского края и органов местного самоуправления Чугуевского муниципального округа;

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

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

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

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

$P_{op} = Op_{пг} + Op_{пг} \times \text{SUMПК}$ , где:

$P_{op}$  - размер оклада работника;

$Op_{пг}$  - оклад работника по ПКГ;

SUMПК - сумма повышающих коэффициентов.

2.6.3. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений и не могут быть ниже следующих значений:

- за квалификационную категорию (первую – 15%, высшую – 20%);

- за специфику выполняемой работы (за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану (обучение детей с ограниченными возможностями здоровья на дому – 10%, за работу в образовательном учреждении при учреждении, исполняющем уголовные наказания в виде лишения свободы – 50%);

2.7. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.8. Условия оплаты труда работников учреждений, в том числе установленные им оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждений.

2.9. Фонд оплаты труда в учреждениях формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, предоставляемой учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.10. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.11. Оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

2.12. Размеры окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются руководителем на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, указанным в приложениях 2 к настоящему Положению.

В случае если должности, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

Оклады пересматриваются учреждением, в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере с учетом последующей индексации оклада.

2.13. Определение размеров заработной платы по основной должности

(профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

### III. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

г) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

3.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в учреждениях определяется путем деления оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

### IV. Перечень, порядок и условия установления компенсационных выплат

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

4.2. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

#### **V. Перечень, порядок и условия установления стимулирующих выплат**

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности учреждений.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством или законодательством Приморского края.

5.3. В целях поощрения работников учреждения за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) выплаты студентам высших профессиональных образовательных организаций, проходящим длительную педагогическую практику сроком свыше 6 месяцев (далее по тексту – выплаты студентам-практикантам);
- 5) премии по итогам работы.

5.4. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за реализацию авторских программ, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работникам учреждения за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

5.4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее - выплаты) устанавливаются в соответствии с

показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

5.6. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности и ведомственной подчиненности образовательных учреждений.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы и не могут быть менее:

- за выслугу лет работы в образовательных учреждениях (от 3-х лет – 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы. Данная выплата за выслугу не распространяется на педагогических работников общеобразовательных учреждений при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы);

- за выслугу лет работы в общеобразовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы (при стаже работы от 1 до 2 лет – 5%, от 2 до 5 лет – 10%, от 5 до 10 лет – 20%, от 10 до 15 лет – 25%, от 15 до 20 лет – 30%, от 20 до 25 лет – 35%, свыше 25 лет – 40%)

5.7. Выплаты стимулирующего характера студентам-практикантам:

- выплачиваются им при заключении с ними срочного трудового договора на период до 1 года;

- рекомендуется устанавливать в сумме минимального размера оплаты труда на период прохождения практики:

- не зависит от объема учебной нагрузки в неделю.

5.8. Премии по итогам работы (далее - премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономики фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

Премии устанавливаются в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;
- в связи с профессиональными праздниками.

Размер и порядок осуществления премии устанавливается распорядительным актом руководителя учреждения и может рассчитываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премии могут быть назначены:

- при награждении Благодарностью Министерства Просвещения Российской

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодёжи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

6.7.3. Руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений, место работы которых находится в сельском населённом пункте, устанавливается компенсационная выплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов должностного оклада.

6.8. При введении отраслевой системы оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений, размеры и условия компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

6.9. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным администрацией Чугуевского муниципального округа.

Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утверждаемых работодателем.

Оценку работы руководителей осуществляет управление образования администрации Чугуевского муниципального округа, а решение о размере выплат стимулирующего характера руководителям учреждений по представлению управления образования администрации Чугуевского муниципального округа принимает комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений Чугуевского муниципального округа, состав которой утверждается администрацией Чугуевского муниципального округа.

6.9.1. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются в процентном отношении к окладам, в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, установленных администрацией Чугуевского муниципального округа.

6.9.2. Руководителям учреждений в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным администрацией Чугуевского муниципального округа, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за высокие результаты работы
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

6.9.3. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается один раз в год на 01 сентября, с учётом достижения утверждённых целевых показателей деятельности учреждений.

6.9.4. При отсутствии или недостатке объёма бюджетных средств учредитель вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты стимулирующего характера, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Конкретный размер стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в трудовом договоре с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

6.9.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам

учреждений:

- имеющим неснятое дисциплинарное взыскание;

- в случае нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств, выявленных учредителем либо контролирующими органами в течение календарного года.

6.10. Должностной оклад руководителю вновь создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей не более чем на 1 год.

6.11. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется должностной оклад, определенный до начала капитального ремонта (реконструкции), на срок проведения капитального ремонта (реконструкции).

## VII. Заключительные положения

7.1. Учреждения принимают Положения об оплате труда работников учреждения, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

7.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, внутридолжностного категорирования, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении внутридолжностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.3. Руководители образовательных учреждений:

7.3.1. Проверяют документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

7.3.2. Ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

7.3.3. Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

7.3.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно и отражаются в положении об оплате труда работников конкретного учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к примерному положению об отраслевой  
системе оплаты труда работников  
муниципальных учреждений Чугуевского  
муниципального округа  
по виду экономической деятельности  
«Образование»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ  
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
ЧУГУЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ПО ВИДУ  
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ОБРАЗОВАНИЕ»

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (руб.)
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	Начальник отдела в учреждении дополнительного образования детей	12 434
	3 квалификационный уровень	Заведующий филиалом общеобразовательного учреждения	15 811
Педагогические работники	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель, старший вожатый	9 975
	2 квалификационный уровень	Концертмейстер, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования	11 261
	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог, методист, старший педагог дополнительного образования	12 443

	4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, учитель, учитель-логопед (логопед)	13 230
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4 791
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь, калькулятор	3 360
	1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, художник	4 791
	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4 969
	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	5 088
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, психолог	5 385
	1 квалификационный уровень	Костюмер	3 360
Должности работников культуры искусства и кинематографии среднего звена (ПКГ служащие второго уровня)	1 квалификационный уровень	Заведующий костюмерной, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки,	4 969

уровня)		аккомпаниатор, культурорганизатор	
Должности работников культуры искусства и кинематографии ведущего звена (ПКГ служащие третьего уровня)	1 квалификационный уровень	Звукооператор	5 385
	2 квалификационный уровень	Библиотекарь	5 482
Должности руководящего состава учреждений культуры искусства и кинематографии (ПКГ служащие четвертого уровня)	1 квалификационный уровень	Заведующий музыкальной частью, заведующий художественно-оформительской мастерской	5 704
Должности руководящего состава учреждений физической культуры и спорта (ПКГ служащие четвертого уровня)	1 квалификационный уровень	Заведующий стадионом	5 385
Должности работников физической культуры и спорта второго уровня	1 квалификационный уровень		4 969
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, истопник, сторож уборщик служебных помещений, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист (кочегар), оператор котельной, подсобный рабочий (кухонный рабочий), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 360
	2 квалификационный уровень	Старший машинист (кочегар), старший оператор	3 594

		котельной	
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Повар	4 803
	1 квалификационный уровень	Водитель автобуса (по перевозке школьников)	5 362
<b>Должности профессий работников, которые не включены в профессиональные квалификационные группы</b>			
		Специалист по охране труда, специалист в сфере закупок	5 385

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к примерному положению об отраслевой системе  
оплаты труда муниципальных учреждений  
Чугуевского муниципального округа по виду  
экономической деятельности «Образование»

КОЭФФИЦИЕНТЫ КРАТНОСТИ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЧУГУЕВСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА К СРЕДНЕМУ ОКЛАДУ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ

Наименование должности	Тип учреждения	Мощность учреждения	Факторы сложности труда	Коэффициент кратности оклада к среднему окладу основного персонала	
Директор	Общеобразовательное учреждение	До 50 обучающихся	-	1,3	
			Наличие филиалов, дошкольных групп, подвоза обучающихся, работа учреждения в две смены *	1,4	
		От 51 до 150 обучающихся	Наличие одновременно двух и более факторов сложности труда	1,5	
			-	1,4	
		От 151 до 300 обучающихся	Наличие филиалов, дошкольных групп, подвоза обучающихся, работа учреждения в две смены *	1,5	
			Наличие одновременно двух и более факторов сложности труда	1,6	
		От 301 до 500 обучающихся	-	1,5	
			Наличие филиалов, дошкольных групп, подвоза обучающихся, работа учреждения в две смены *	1,6	
		Свыше 500 обучающихся	Наличие одновременно двух и более факторов сложности труда	1,7	
			-	1,6	
		Образовательное учреждение дополнительного образования	До 100 обучающихся	-	1,7
				Наличие филиалов, дошкольных групп, подвоза обучающихся, работа учреждения в две смены *	1,8
		Образовательное учреждение дополнительного образования	До 100 обучающихся	-	1,7
				Наличие филиала или двух и более структурных подразделений, более 2 процентов обучающихся с ограниченными возможностями здоровья *	1,8
		Образовательное учреждение дополнительного образования	До 100 обучающихся	-	1,8
				Наличие одновременно двух и более факторов сложности труда	1,9
		Образовательное учреждение дополнительного образования	До 100 обучающихся	-	1,3
				Наличие филиала или двух и более структурных подразделений, более 2 процентов обучающихся с ограниченными возможностями здоровья *	1,4

	детей	От 101 до 500 обучающихся	-	1,4		
			Наличие филиала или двух и более структурных подразделений, более 2 процентов обучающихся с ограниченными возможностями здоровья *	1,5		
		От 501 до 1000 обучающихся	-	1,5		
			Наличие филиала или двух и более структурных подразделений, более 2 процентов обучающихся с ограниченными возможностями здоровья *	1,6		
		От 1001 до 1500 обучающихся	-	1,6		
			Наличие филиала или двух и более структурных подразделений, более 2 процентов обучающихся с ограниченными возможностями здоровья *	1,7		
		Свыше 1500 обучающихся	-	1,7		
			Наличие филиала или двух и более структурных подразделений, более 2 процентов обучающихся с ограниченными возможностями здоровья *	1,8		
		Заведующий	Дошкольное образовательное учреждение	До 50 воспитанников	-	1,3
					Наличие филиалов, более 3 процентов воспитанников с ограниченными возможностями здоровья *	1,4
От 51 до 100 воспитанников	-			1,4		
	Наличие филиалов, более 3 процентов воспитанников с ограниченными возможностями здоровья *			1,5		
От 101 до 150 воспитанников	-			1,5		
	Наличие филиалов, более 3 процентов воспитанников с ограниченными возможностями здоровья *			1,6		
От 151 до 200 воспитанников	-			1,6		
	Наличие филиалов, более 3 процентов воспитанников с ограниченными возможностями здоровья *			1,7		
Свыше 200 воспитанников	-			1,7		
	Наличие филиалов, более 3 процентов воспитанников с ограниченными возможностями здоровья *			1,8		

\*- коэффициент кратности оклада применяется при наличии хотя бы одного из факторов сложности труда.



Федерации;

- при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;

- при награждении нагрудным знаком «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

- в связи с празднованием Дня учителя; Дня воспитателя и всех дошкольных работников, Дня педагогов дополнительного образования.

5.9. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

5.10. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

5.11. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

## **VI. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера**

6.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.2. Должностные оклады заместителям руководителей учреждений по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной работе устанавливаются администрацией Чугуевского муниципального округа на 10 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.3. Должностные оклады главным бухгалтерам учреждений устанавливаются администрацией Чугуевского муниципального округа на 20 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.4. Должностные оклады заместителям руководителей учреждений по административно-хозяйственной работе устанавливаются администрацией Чугуевского муниципального округа на 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.5. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается на 01 января сроком на 1 год в кратном отношении к среднему окладу педагогических работников, существующему в возглавляемом им учреждении за прошедший год, и составляет до 1,8 размеров этих средних окладов, в соответствии с приложением к настоящему Положению.

Расчет среднего должностного оклада педагогических работников за прошедший год производит муниципальное казенное учреждение «Центр обслуживания образовательных учреждений» путем деления суммы фактически установленных на 01 декабря по педагогическим должностям работников учреждения окладов (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на количество ставок таких работников. При расчете среднего должностного оклада педагогических работников учитываются должностные оклады, установленные по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы с применением одного повышающего коэффициента - за наличие квалификационной категории.

В общеобразовательных учреждениях, имеющих в своём составе дошкольные группы, расчет среднего должностного оклада педагогических работников производится без учета педагогических должностей работников дошкольных групп.

6.6. К должностным окладам руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются персональные повышающие коэффициенты:

- за специфику выполняемой работы (за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения – 15%; за реализацию образовательных программ по индивидуальному учебному плану – 20%; за работу в образовательном учреждении при учреждении, исполняющем уголовные наказания в виде лишения свободы – 50%);

- за выслугу лет работы на руководящих должностях в государственных и муниципальных (государственных) образовательных учреждениях (от 1 до 5 лет – 10%, от 5 до 10 лет – 15%, от 10 до 15 лет – 20%, от 15 до 20 лет – 25%, свыше 20 лет – 30%);

- за выслугу лет работы в общеобразовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы (при стаже работы от 1 до 2 лет – 5%, от 2 до 5 лет – 10%, от 5 до 10 лет – 20%, от 10 до 15 лет – 25%, от 15 до 20 лет – 30%, от 20 до 25 лет – 35%, свыше 25 лет – 40%).

При применении к должностным окладам повышающих коэффициентов, размер оклада определяется по формуле:  $R_{до} = ДО + ДО \times \text{SUMPK}$ , где:

$R_{до}$  – размер должностного оклада;

$ДО$  – должностной оклад руководителя, установленный в кратном отношении к среднему окладу педагогических работников (для заместителей руководителя и главного бухгалтера - оклад, установленный в процентном отношении к окладу руководителя);

$\text{SUMPK}$  – сумма повышающих коэффициентов.

6.7. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденных администрацией Чугуевского муниципального округа.

6.7.1. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Чугуевском муниципальном округе, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к южным районам Дальнего Востока.

6.7.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

- районный коэффициент – 20 процентов;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года, но не свыше 30 процентов заработка;

4.2.1. Выплаты к окладу, ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

а) за совмещение профессий (должностей);

б) за расширение зоны обслуживания;

в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

г) за дополнительные трудовозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство; проверка письменных работ; заведование кабинетами, и т.п.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; организация внеклассной работы; другие виды работ);

д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) за работу в ночное время;

ж) за сверхурочную работу.

4.2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Доплата к окладу, ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу рассчитывается исходя из установленного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени. Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.

Размер повышения оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

4.4. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.5. К выплатам компенсационного характера, указанным в пп. "г" п. 4.2.2, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ. Указанная работа, может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия.

4.6. Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательных учреждений производится ежемесячная выплата денежного вознаграждения за

классное руководство в размере:

2200,0 рублей за счет средств краевого бюджета, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания;

5000,0 рублей за счет иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах, группе), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

Выплата назначается при условии осуществлении работником в полном объеме направлений работы классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21 июня 2001 года N 480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях.

4.7. Учителям и преподавателям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в процентах от оклада, установленного без учета повышающих коэффициентов, с учетом фактической учебной нагрузки (1-4 классы, по математике, по иностранному языку - 10%; по русскому языку и литературе - 15%). При наполняемости класса менее 14 обучающихся, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу обучающихся

За заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 500 рублей (при наличии утвержденного паспорта учебного кабинета).

4.8. Сверхурочная работа, оплата за работу в ночное время и работу в выходной или нерабочий праздничный день производится на основании требований Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы - для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается, исходя из ставки заработной платы).

4.10. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К заработной плате работников учреждений в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

- районный коэффициент к заработной плате: в размере 1,2 за работу в отдельных населенных пунктах, определенных в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

4.11. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении

2. Отраслевая система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Приморского края и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Чугуевского муниципального округа.

3 Установление и изменение отраслевой системы оплаты труда работников учреждений осуществляются с учётом:

3.1. Реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, постановления Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» и положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р;

3.2. Создания условий для оплаты 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;

3.3. Достигнутого уровня оплаты труда;

3.4. Повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3.5. Выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение других работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3.6. Фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств районного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

3.7. Мнения соответствующих профсоюзов;

3.8. Порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом с учетом выводов Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в Постановлении от 7 декабря 2017 г. № 38-П.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объёма работ.

6. Размеры окладов работников учреждений, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Приморского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижа и привлекательности педагогической профессии, совершенствования системы оплаты труда работников образования, распределять средства, предназначенные для оплаты труда так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда образовательной организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности).

## II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.2. Отраслевая система оплаты труда работников учреждений включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Отраслевая система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного администрацией Чугуевского муниципального округа;

- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного администрацией Чугуевского муниципального округа;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

2.4. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет:

- размеры окладов, ставок заработной платы;

- размеры повышающих коэффициентов;

- размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.6.1. К окладам педагогических работников учреждений, установленным по ПКГ, могут применяться повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, за специфику работы в учреждениях.

2.6.2. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

