

АДМИНИСТРАЦИЯ УМЁТСКОГО РАЙОНА  
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.05.2017

р.п. Умёт

№ 198

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Умётского района

В соответствии с решением Умётского районного Совета народных депутатов от 10.06.2016 года №226 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Умётского района», постановлением администрации района от 16.09.2016 №348 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Умётского района», администрация района постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Умётского района согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных образовательных учреждений района в срок до 30.06.2017 года:

утвердить с учетом мнения представительного органа работников учреждения Положение об оплате труда работников учреждений в соответствии с Примерным положением, утверждённым настоящим постановлением;

утвердить штатное расписание учреждения;

внести изменения и дополнения в коллективный договор учреждения;

заключить, в установленном порядке, дополнительные соглашения к трудовым договорам с работниками учреждения.

3. Признать утратившими силу постановления администрации района:

- от 31.12.2013 №733 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Умётского района»;

- от 23.10.2014 №568 «О внесении изменений в постановление администрации района от 31.12.2013 №733 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Умётского района»;

- от 29.10.2014 №587 «О внесении изменений в постановление администрации района от 31.12.2013 №733 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Умётского района»;

- от 30.06.2015 № 202 «О внесении изменений в постановление администрации района от 31.12.2013 №733 «Об утверждении Примерного

положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Умётского района».

4. Опубликовать настоящее постановление на сайте [www.top68.ru](http://www.top68.ru) и разместить на официальном сайте администрации Умётского района.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района Юдкина П.Г. и начальника отдела образования администрации района Землякову Н.Ю.

Заместитель главы  
администрации района

А.В.Тимакин

С.Ю.Исаченкова  
2-48-31

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель  
райкома профсоюза работников  
народного образования и науки  
Ю.А.Берендяева

ПРИЛОЖЕНИЕ  
УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации района  
от 29.05.2017 №198

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

**I. Общие положения**

1.1. Положение (далее – Положение) об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений района Умётского района разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Умётского районного Совета народных депутатов от 10.06.2016 года №226 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Умётского района», постановлением администрации Умётского района от 16.09.2016 №348 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Умётского района» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений района (далее – учреждений).

1.3. Положение включает в себя:

1) рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее-ПКГ);

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

3) выплаты компенсационного характера, основы их установления и выплаты;

4) выплаты стимулирующего характера, основы их установления и выплаты;

5) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

б) 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.

Заработная плата работников муниципального учреждения устанавливается трудовым договором.

1.5. Месячная заработная плата работника, 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<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (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 работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

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

## **II. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных 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 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 06.08.2008 г. №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», постановлением администрации Умётского района от 16.09.2016 №348 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Умётского района».

2.2. Постановлением администрации Умётского района от 16.09.2016 №348 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Умётского района» утверждены следующие размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

- по профессиональной квалификационной группе первого уровня – 3000 рублей;

- по профессиональной квалификационной группе второго уровня – 3426 рублей;

- по профессиональной квалификационной группе третьего уровня – 4940 рублей, для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня — 5040 рубля (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012);

- по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня – 5710 рублей.

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 (инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

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

### **III.Рекомендуемые размеры выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности и персональных повышающих коэффициентов, условия их установления и начисления**

3.1.Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

-по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;

3 квалификационный уровень - до 0,15;

4 квалификационный уровень - до 0,25;

5 квалификационный уровень - до 0,40;

-по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,20;

2 квалификационный уровень - до 0,30;

3 квалификационный уровень - до 0,40;

4 квалификационный уровень - до 0,50;

5 квалификационный уровень - до 0,60;

-по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,30;

2 квалификационный уровень - до 0,45;

3 квалификационный уровень - до 0,50.

Учреждения в пределах средств на оплату труда могут самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных постановлением администрации района от 16.09.2016 №348 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Умётского

района».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение а именно: учитель, воспитатель, старший воспитатель, методист, старший методист, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, концертмейстер, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог-организатор, социальный педагог, педагог библиотечарь; тьютор, мастер производственного обучения, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться 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 по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

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:

до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

3.3.Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент до 0,20.

3.4.Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника 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»;

до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

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, - до 0,16;

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

3.6. Для работников муниципальных образовательных учреждений повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности, рабочем поселке и другие):

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

в общеобразовательных учреждениях: школах-интернатах – педагогическим, руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, – повышающий коэффициент до 0,15;

учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей - хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения); учителям за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых – повышающий коэффициент до 0,20;

-за работу в сельской местности, рабочем поселке – повышающий коэффициент до 0,25.

3.7.Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

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

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

3.9.Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного



работника учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате не должен превышать 3,0.

3.10. 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.

#### **IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты**

4.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. 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 1 января 2014 года, а по окончании срока ее действия (5 лет) по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №426 «О специальной оценке условий труда» (с изменениями от 01 мая 2016 г.)

4.1.2. 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; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки;

- 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

4.2. Размер доплат, определенных пунктом 4.1.2. настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), тарифной ставки.

4.2.1. 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.

4.2.3. за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

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

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

4.2.4. за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

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

2) работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, 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.

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.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности 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.

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

## **V. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты**

5.1. Для работников муниципальных учреждений района могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы или выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется 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 учреждении района показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

5.2. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за:

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- методическую и инновационную деятельность;
- эффективную организацию работы;
- выполнение сложных и срочных работ;
- досрочное выполнение работ;
- иные направления в работе, определенные положением об оплате труда учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность

выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.12 №2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.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);

досрочное выполнение работ;

выполнение сложных и срочных работ.

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.12 №2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г» 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

5.4. Надбавка за стаж непрерывной работы может осуществляться 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 на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы в 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

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

Надбавка за стаж непрерывной работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам, в пределах фонда оплаты труда.

5.6. 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.

5.7. Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году;

устранения последствий аварий;

подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.8. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) 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;

другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.9. Лишение и снижение доплат.

Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат являются следующие ситуации:

- неисполнение или не надлежащее исполнение должностных обязанностей;

- нарушение правил внутреннего распорядка и (или) трудовой дисциплины;

- наличие обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника;

- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;

- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

- неснятое дисциплинарное взыскание.

5.10. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами стимулирующего характера, определенными в настоящем Примерном положении, в пределах фонда оплаты труда.

5.11. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

## **VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.**

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей устанавливается на календарный (финансовый) год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов руководителей муниципального общеобразовательного учреждений с численностью учащихся:

до 500 человек - 7385 рублей;

от 501 человека и выше - 9231 рублей;

- должностной оклад руководителя муниципального учреждения дополнительного образования детей - 7865 рублей;

Должностной оклад руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения - 7865 рублей.

6.3. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом персональных коэффициентов определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

6.4. Руководителям учреждений устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за наличие:

ученой степени кандидата наук до 0,20;

почетного звания:

«заслуженный» до 0,20;

«отличник», «почетный работник», награжденным государственными орденами и медалями по профилю образовательного учреждения до 0,15;

масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0005;

за каждого обучающегося (воспитанника) с круглосуточным пребыванием 0,001;

за каждого работника списочного состава 0,0003;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 1,5.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

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

6.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже должностного

оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

Заместителям руководителя учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Общий размер персональных повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

6.6.Руководителю учреждения, заместителям руководителей учреждений могут выплачиваться выплаты компенсационного характера, в размерах и порядке, установленных пунктами 4.2.1 - 4.2.4 настоящего Примерного положения.

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

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются к должностным окладам.

6.7.Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы.
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются к должностным окладам.

6.7.1.Выплаты стимулирующего характера - за высокие результаты работы и премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) - руководителям учреждений устанавливаются работодателем на основании оценки эффективности их деятельности, с учетом показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений района за прошедший учебный год, по бальной системе.

Стоимость одного бала устанавливается приказом отдела образования администрации района.

При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

- 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.

6.7.2. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя учреждения:

- за интенсивность и высокие результаты работы до 300%;
- за стаж непрерывной работы до 30%;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) до 200%;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ до 2500 руб.

6.7.3. Выплата стимулирующего характера руководителям учреждений, заместителям руководителей учреждений надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 5.4. настоящего Примерного положения.

6.7.4. Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

6.8. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения.

6.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется администрацией района, осуществляющей функции и полномочия учредителя, в размере не превышающем:

- пятикратного размера - для руководителя;
- четырёхкратного размера - для заместителя.

Среднемесячная заработная плата работников учреждений рассчитывается за календарный год и формируется за счет всех источников финансового обеспечения.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей и их заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с постановлением администрации Умётского района №471 от 14.12.2016 «О порядке размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, муниципального унитарного предприятия Умётского района и представления указанными лицами данной информации».

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

7.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений

установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 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».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Оклады работников, установленные в приложении к Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении учебная нагрузка на учебный год для учителей максимальными размерами не ограничивается.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем. Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

7.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся (студентов) и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

7.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неуставленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

7.6. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

7.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение

объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с разделом 4.2. Положения в пределах фонда оплаты труда.

7.8. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный оплачиваемый отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного оплачиваемого отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

7.9. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется: при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час определяется Положением об оплате труда работников муниципального учреждения.

7.10. Педагогическим работникам образовательных учреждений в пределах фонда оплаты труда может устанавливаться единовременное денежное вознаграждение в размере 25000 рублей работникам, награжденным нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии».

Единовременное денежное вознаграждение является составной частью фонда оплаты труда, на которое распространяются действующие нормативные правовые акты в части начисления и взимания налогов.

Приложение  
к Примерному положению об оплате труда работников  
муниципальных образовательных учреждений  
Умётского района

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ ПО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) И  
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ  
ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (гр.4*гр.5)
1	2	3	4	5	6
<b><i>1.Профессиональная квалификационная группа первого уровня</i></b>					
<b>1.1. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" (в т.ч. медицинских работников)</b>					
1	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, подсобный рабочий кухни, возчик, гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кочегар, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных (или служебных) помещений, машинист по стирке белья, санитарка, младшая медицинская сестра, няня, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3000,0	1	
<b>2.1.ПКГ "Учебно-вспомогательного персонала первого уровня "</b>					
2	1	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	3000,0	1	
<b>1.3.ПКГ " Общепрофессиональные должности служащих первого уровня "</b>					
3	1	Делопроизводитель, кассир, комендант, секретарь-машинистка, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по залу, общежитию и др.)	3000,0	1	
<b><i>2.Профессиональная квалификационная группа второго уровня</i></b>					
<b>2.1.ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих"</b>					
5	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, электромонтер по ремонту и обслуживанию	3426,0	1	

		электрооборудования, оператор газовой котельной, повар, водитель автобуса, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
	2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, оператор котельной	3426,0	до 1,1	
	3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	3426,0	до 1,15	
	4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3426,0	до 1,25	
<b>5</b>		<b>2.2.ПКГ "Учебно-вспомогательного персонала второго уровня"</b>			
	1	Младший воспитатель	3426,0	1	
<b>6</b>		<b>2.3.ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня " (в т.ч. медицинские работники)</b>			
	1	Администратор, инспектор по кадрам, лаборант, художник	3426,0	1	
	2	Заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	3426,0	до 1,1	
	3	Заведующий общежитием, заведующий столовой, медицинская сестра	3426,0	до 1,15	
	4	Механик, аккомпаниатор, библиотекарь	3426,0	до 1,25	
		<b>3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>			
<b>8</b>		<b>3.1. ПКГ должностей педагогических работников</b>			
	1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	5040,0	до 1,2	
	2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	5040,0	до 1,3	
	3	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог, старший инструктор методист; старший тренер-преподаватель	5040,0	до 1,4	
	4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог;	5040,0	до 1,5	

		учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь			
<b>9</b>		<b>3.2. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"</b>			
	1	Документовед, инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, экономист, библиотекарь, системный администратор	4940,0	до 1,2	
	2	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместителя начальника (заведующего) отдела	4940,0	до 1,6	
		<b>4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня</b>			
<b>11</b>		<b>4.1.ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"</b>			
	1	Заведующий библиотекой	5710,0	до 1,3	
<b>12</b>		<b>4.2. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений</b>			
	1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	6424,0	до 1,1	
	2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	6424,0	до 1,1	