


УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ с. Устиновка
И.С. Лисняк
приказ от 17.03.2025 г № 23-од

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МБОУ СОШ с. Устиновка Кавалеровского муниципального округа

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МБОУ СОШ с. Устиновка Кавалеровского муниципального округа разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Приморского края от 13.08.2013 № 243-КЗ «Об образовании в Приморском крае», с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), постановления Администрации Кавалеровского муниципального района от 01.07.2013 № 265 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Кавалеровского муниципального района», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол № 11пр).

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Устиновка Кавалеровского муниципального округа;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств краевого, муниципального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (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 объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. 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.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениям, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.8. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Кавалеровского муниципального округа о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

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

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

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 компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Кавалеровского муниципального округа, утвержденного администрацией Кавалеровского муниципального округа;

перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Кавалеровского муниципального округа, утвержденного администрацией Кавалеровского муниципального округа;

Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

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

размеры окладов, ставок заработной платы;

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. 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.

2.3. 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.

2.4. 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).

2.5. 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 приложении 2 к настоящему Положению.

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

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения к окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах с учетом повышающих коэффициентов, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учётом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

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, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных образовательных учреждениях Кавалеровского муниципального округа, утвержденными Администрацией Кавалеровского муниципального округа.

4.2. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты

компенсационного характера:

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 трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

классное руководство; проверка письменных работ; заведование кабинетами, заведование мастерскими, учебно - опытными участками, руководство предметными объединениями, предметной, цикловой и методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, не имеющими квалификационной категории «педагог- методист»;

выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»;

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

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) по итогам специальной оценки условий труда.

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 (за классное руководство, заведование кабинетом и др.).

4.5.1. Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательного учреждения производится ежемесячная выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере:

2000,0 рублей за счет средств краевого бюджета, в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в поселках городского типа, с наполняемостью 25 человек и более, в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, наполняемостью 14 человек и более.

Если наполняемость обучающихся в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится пропорционально фактическому

числу обучающихся.

10 000,0 рублей за счет средств субсидий (межбюджетные трансферты из федерального бюджета).

Денежное вознаграждение за счет средств субсидий 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 (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классов).

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.

4.5.2. Учителям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей, исходя из размера оклада педагогического работника, рассчитанного по п. 2.3.2. настоящего Примерного положения, с учетом фактической учебной нагрузки:

- 1-4 классы-10%;
- по математике - 10%;
- по иностранному языку - 10%;
- по русскому языку и литературе - 15%.

В классе менее 15 человек доплата устанавливается в половинном размере.

Выплата назначается при условии соблюдения работником требований о порядке ведения ученических тетрадей и их проверке, согласно методических рекомендаций, подготовленных государственным автономным учреждением дополнительного профессионального образования «Приморский край институт развития образования».

4.5.3. Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательных учреждений может производиться ежемесячная выплата за заведование кабинетами в размере не более 2 процентов.

Ежемесячная выплата за заведование кабинетами педагогическим

работникам общеобразовательных учреждений предусматривается в размерах:

- 2 процента от должностного оклада – за заведование библиотекой, мастерскими, спортивным залом, специализированными кабинетами;
- 0,5 процента от должностного оклада – за заведование иными кабинетами.

Выплата назначается при условии соблюдения работником требований о порядке заведования кабинетом, согласно методических рекомендаций, подготовленных государственным автономным учреждением дополнительного профессионального образования «Приморский край институт развития образования».

4.5.4. Выплата за наличие квалификационной категории «педагог-методист», «педагог – наставник» -20%. при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и наставничеством.

4.6. Сверхурочная работа, оплата за работу в ночное время и работу в выходной или нерабочий праздничный день производится на основании требований ТК РФ.

Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

4.7. 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).

4.8. 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 1,3 - за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в полном размере с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили в указанных местностях не менее пяти лет;

процентная надбавка к заработной плате молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), которые прожили не менее одного года в местностях приравненных к районам Крайнего Севера, выплачивается надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы, но не свыше 50 процентов заработка.

4.9. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении 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, направленных учреждениями на оплату труда работников.

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 качество выполняемых работ;
- 2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) выплаты за специфику работы;
- 5) премии по итогам работы.

5.3.1. К гарантированным выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за квалификационную категорию, присвоенную аттестационной комиссией по результатам аттестации педагогических работников МОУ, в следующих размерах: за высшей квалификационной категории – 15% ; по I квалификационной категории – 10%;

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.

5.3.2. 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. Педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы в следующих размерах: от 3 лет - 3% и дополнительно 1% за каждый последующий год работы, но не более 10%.

5.3.3. 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, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;
- 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.

5.3.4. Выплатам за специфику работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) педагогических работников в следующих размерах:

- за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных предметов или профильного обучения - 5%;
- за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану (в том числе для детей, которые находятся на длительном лечении и не могут по состоянию здоровья посещать образовательную организацию, что подтверждено заключением медицинской организации, обучение по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования в медицинских организациях) - 20%.
- за педагогическую работу в группах комбинированного вида устанавливается надбавка в размере 10% к ставке заработной платы с учетом фактической нагрузки.

5.4. 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.

В качестве критериев назначения выплат используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерения) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на

основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

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.

5.5. 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 экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

Премии устанавливаться 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 юбилейной датой и 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 объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации;

при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;

в связи с празднованием Дня учителя; Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

5.6. 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.

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

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

VI. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований краевого и муниципального бюджета, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Доля средств на предназначенных на оплату труда в муниципальных образовательных организациях, в соответствии с которым совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях, так, чтобы на установление размеров окладов, ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) в соответствии с рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

VII. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может

быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

7.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.3. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам, руководителю учреждения предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Учреждение 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.

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

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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.

8.3. Руководители образовательных учреждений:

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

8.3.2. 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.

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

8.3.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждениями самостоятельно и отражаются в положении об оплате труда работников конкретного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 2
к постановлению администрации
Кавалеровского муниципального округа
от _____ 2025 № _____

**Минимальные размеры окладов муниципальных образовательных учреждений
Кавалеровского муниципального округа**

Наименование ПКГ	Квалификационные уровни	Наименование должности/ профессии	Оклад, рублей
Размеры окладов работников образования			
Учебно–вспомогательный персонал первого уровня	1 квалификационный уровень	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	13 680
Учебно–вспомогательный персонал второго уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	15 180
	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	15 980
Педагогические работники	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старшая вожатая	22 440
	2 квалификационный уровень	Инструктор методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	23 337
	3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог - психолог	24 270
	4 квалификационный уровень	Педагог библиотечарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютер, учитель, учитель- дефектолог, учитель – логопед (логопед)	24 490
Размеры окладов медицинских и фармацевтических работников			
Средний медицинский и фармацевтический персонал	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	17 502
	4 квалификационный уровень	Фельдшер	19 759
	5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	21 831

	уровень		
Размеры окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь	13 680
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, техник, техник - программист	15 231
	2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	16 212
	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник, хозяйственного отдела, заведующий спортивным залом, заведующий отделом.	17 349
	4 квалификационный уровень	Механик	18 649
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, бухгалтер – ревизор, документовед, инженер, инженер - программист (программист), психолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, главный энергетик.	20 184
	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	20 990
	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	21 831
	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование	23 213
	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера	25 533
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	Начальник отдела материально – технического снабжения	26 750
	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	28 087
Размеры окладов должностей работников культуры, искусства и кинематографии			

Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Библиотекарь		17 502
Размеры окладов общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих			
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений; машинист по стирке и ремонту одежды, подсобный рабочий, грузчик, буфетчица, посудница, заливщик катка, кухонный работник	13 680
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	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, повар, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, костюмер, дежурный по залу.	15 231
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, плотник, слесарь- электромонтер, электромонтер по ремонту и обслуживанию электроприборов, слесарь –	16 212

		сантехник, электрогазосварщик, слесарь по ремонту автомобилей	
	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 349
	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) водитель осуществляющий перевозку детей	18 649
Должности профессий работников, которые не включены в профессиональные квалификационные группы			
	Специалист по охране труда, специалист в сфере закупок, специалист гражданской обороны		21 601
	Контрактный управляющий		21 831