



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Администрации Пестяковского муниципального района
Ивановской области

«13» августа 2026 г. № 385

пос. Пестяки

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТИПОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПЕСТЯКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ПЕСТЯКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

Руководствуясь положениями статьи 15 Федерального закона от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 20 марта 2025 г. № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», постановлениями Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», от 22.12.2023 № 653-п «Об утверждении региональной программы «Снижение доли населения с доходами ниже границы бедности в Ивановской области» на период до 2030 года» и в целях совершенствования системы оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования и науки Ивановской области, Уставом Пестяковского муниципального района, **постановляю:**

1. Утвердить типовое положение о системе оплаты труда работников образовательных учреждений Пестяковского муниципального района, подведомственных Отделу образования Администрации Пестяковского муниципального района (приложение).

2. Признать утратившим силу постановление Администрации Пестяковского муниципального района от 17 апреля 2018 года № 127 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Пестяковского муниципального района, подведомственных Отделу образования Администрации Пестяковского муниципального района» в редакции от 27.06.2018г. № 221; 25.12.2018; № 577; 14.10.2019 № 399; 23.09.2020 № 319; 15.10.2021 № 392; 21.02.2022 № 87; 30.09.2022 № 504; 24.04.2023 № 198; 29.06.2023 № 339; 07.08.2023 № 435; 31.08.2023 № 491;

27.09.2024 № 528; 21.05.2025 № 310; 29.05.2025 № 336; 30.06.2025 № 394;
03.10.2025 № 538; 29.12.2025 № 774; 02.03.2026 № 63; 29.05.2026 № 293.

3. Обнародовать настоящее постановление и разместить его на официальном сайте Пестяковского муниципального района в сети «Интернет».

4. Настоящее постановление вступает в законную силу на основании ст. 41 Устава Пестяковского муниципального района Ивановской области.

Глава

Пестяковского муниципального района

Л.В. Робустова

**ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ПЕСТЯКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ПЕСТЯКОВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Типовое положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Пестяковского муниципального района, подведомственных Отделу образования Администрации Пестяковского муниципального района (далее - Положение, муниципальное учреждение, Отдел образования), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений».

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Система оплаты труда в муниципальных учреждениях разрабатывается и принимается с учетом мнения представительного органа работников коллективными договорами (соглашениями, локальными нормативными актами) в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и настоящим Положением.

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

1.3.1. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается в

трудовом договоре.

1.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Месячная заработная плата работника муниципального учреждения без учета выплат компенсационного характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не учитываются.

В состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов, не включается.

1.6. Месячная заработная плата педагогического работника, учебная нагрузка которого составляет менее установленной для данной категории работников нормы часов учебной (преподавательской) работы (т.е. работающего неполное рабочее время), не может быть ниже суммы, исчисленной исходя из заработной платы за ту же работу при условии выполнения установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы (полного рабочего времени) пропорционально отработанному этим работником времени.

2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Порядок установления заработной платы работникам муниципальных учреждений за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- отнесение должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;
- установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ (таблица 1 - 3 приложения 1 к настоящему Положению);
- установление выплат компенсационного характера;
- установление выплат стимулирующего характера.

2.1.1. В связи с отсутствием отдельных наименований должностей специалистов в ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, а также должностей работников образования, утвержденных соответственно приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», минимальные должностные оклады (оклады) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, установлены в таблице 4 приложения 1 к настоящему Положению.

2.1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных стандартов, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющей функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.1.3. Наименования должностей (профессий) работников муниципальных учреждений их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, профессиональными стандартами.

2.2. Месячная заработная плата педагогических работников определяется по формуле:

$$Зп = Он + С + К, \text{ где:}$$

Зп – месячная заработная плата;

Он – минимальный должностной оклад (ставка заработной платы) (таблица 3 приложения 1 к настоящему Положению) за установленную норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом

договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;

С - выплаты стимулирующего характера;

К-выплаты компенсационного характера.

2.2.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом муниципального учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

2.2.2. Должностные оклады по должностям учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с минимальными должностными окладами в зависимости от квалификационного уровня ПКГ (таблица 3 приложения 1 к настоящему Положению).

2.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливаются в соответствии с минимальными должностными окладами в зависимости от квалификационного уровня ПКГ (таблицы 2,3,4 приложения 1 к настоящему Положению).

2.3.1. Должностные оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений муниципальных учреждений (за исключением заместителя главного бухгалтера), рекомендуется устанавливать на 10-20% ниже руководителей соответствующих структурных подразделений.

2.4. Оклады по профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с минимальными окладами в зависимости от квалификационного уровня ПКГ и в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами (таблица 1 приложения 1 к настоящему Положению).

Квалификационные разряды профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами.

2.5. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты работникам, с которыми в порядке, предусмотренном главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного муниципального учреждения.

Работа педагогических работников по внутреннему (внешнему) совместительству в том же или другом муниципальном учреждении осуществляется с учетом постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41

«Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее - Постановление № 41).

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы работникам по основной должности и по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.6. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором и устанавливается Отделом образования в зависимости от группы по оплате труда, определенной

исходя из масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, утвержденной локальным нормативным актом Отдела образования.

2.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются руководителем муниципального учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения устанавливаются Отделом образования в соответствии с разделом 4 настоящего Положения в порядке и размерах, установленных локальным нормативным актом Отдела образования.

Стимулирующие выплаты руководителям муниципальных учреждений осуществляются на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений, утвержденных локальным нормативным актом Отдела образования.

2.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя муниципального учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем муниципального учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего Положения и в порядке и размерах, установленных коллективным договором (соглашением, локальным нормативным актом) муниципального учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам муниципальных учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий.

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки

условий труда работников.

Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых. Минимальный размер выплат - 4 процента от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы). Рекомендуемый максимальный размер указанных выплат - 12 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем в пределах утвержденного фонда оплаты труда коллективным договором (локальным нормативным актом) с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Решение о выплате принимает руководитель муниципального учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и принятыми в соответствии с ним коллективными договорами (соглашениями, локальными нормативными актами) устанавливаются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работы;

за выполнение иной работы с применением почасовой оплаты труда и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных условий.

3.3.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема работы определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.1.1. Размер и порядок установления доплат за увеличение объема работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника (выполнение с письменного согласия педагогического работника наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную плату) определяются коллективным договором (соглашением, локальным нормативным актом) с учетом настоящего Положения, за исключением выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство и регионального ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, размеры и порядок предоставления которых устанавливаются нормативными правовыми актами Правительства Ивановской области.

Размер доплат за выполнение педагогическими работниками дополнительных видов работ, непосредственно связанных

с образовательной деятельностью, устанавливается в абсолютных размерах.

К дополнительным видам работ, непосредственно связанным с образовательной деятельностью и выполняемым за дополнительную плату с письменного согласия педагогического работника, относится:

- классное руководство, за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в 2 классах (учебных группах) одному педагогическому работнику;
- проверка письменных работ (с учетом фактического объема учебной нагрузки по отдельным преподаваемым предметам) за норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю (в год);
- заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками (за один кабинет, лабораторию, мастерскую, учебно-опытный участок);
- руководство методическим объединением;
- выполнение дополнительной работы, связанной с наставнической деятельностью педагогического работника (за одного работника, в отношении которого осуществляется наставничество в соответствии с положением о наставничестве, установленном локальным актом муниципального учреждения);
- выполнение педагогическими работниками дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других видах учебной деятельности,
- выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной

нормы часов.

Размер или порядок определения доплаты за один час выполнения учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов устанавливается коллективными договорами (соглашениями, локальными нормативными актами) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер доплат за выполнение педагогическими работниками дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, устанавливается приказом руководителя муниципального учреждения в соответствии с коллективными договорами (соглашениями, локальными нормативными актами).

Минимальный размер доплаты за один час выполнения учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов.

Выполнение иной работы с применением почасовой оплаты труда может применяться:

-за часы, выполненные педагогическими работниками в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей, воспитателей), продолжительностью не свыше двух месяцев. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда педагогических работников производится по тарификации со дня начала замещения за все часы фактической нагрузки;

-за часы проведения тестирования на знание русского языка, достаточное для освоения образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования, иностранных граждан и лиц без гражданства в составе комиссии по проведению тестирования;

-на знание русского языка, достаточное для освоения образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования, иностранных граждан и лиц без гражданства;

-за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполненные педагогическими работниками муниципального учреждения;

-за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, специалистов других учреждений и организаций (в том числе, работников органов местного самоуправления, методических кабинетов), привлекаемых к учебным занятиям.

3.3.1.2. Оплата педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам учителей (преподавателей), производится дополнительно в конце месяца или учебного года, после выполнения учителем (преподавателем) всей учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в месяц.

3.3.1.3. Размер почасовой оплаты педагогическим и иным работникам и (или) порядок ее определения устанавливаются коллективным договором (локальным нормативным актом) в пределах фонда оплаты труда.

3.3.2. Сверхурочная работа оплачивается, исходя из размера заработной платы, установленного работнику в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно с учетом положений статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов. Рекомендуемый

максимальный размер повышения оплаты труда – 35 процентов.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.4. Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, с учетом положений статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и (или) нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с должностным окладом (окладом, ставкой заработной платы) все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные работнику в соответствии с установленной системой оплаты труда.

Размер и (или) порядок определения оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором (соглашением, локальным нормативным актом), принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Размер и порядок выплат, связанных с особенностями работы отдельных работников в образовательных организациях и организациях, осуществляющих обучение, устанавливается коллективными договорами (соглашениями, локальными нормативными актами) с учетом настоящего Положения.

Выплаты, связанные с особенностями работы в образовательных организациях в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам муниципальных учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за классность водителям автомобилей;
- премии (вознаграждение по итогам работы);
- персональный повышающий коэффициент;
- за особые условия труда и сложность выполняемых задач;
- выплаты за работу в сельской местности;

-ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

4.1.1.Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам муниципального учреждения устанавливаются коллективным договором (соглашением, локальным нормативным актом), принимаемым с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном значении.

Конкретные размеры выплаты стимулирующего характера, за исключением видов стимулирующих выплат, установленных п.4.2.,

4.6и 4.7 настоящего Положения, устанавливаются в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) муниципального учреждения.

4.1.2.При определении условий назначения выплат стимулирующего характера коллективным договором (локальным нормативным актом) учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

4.2.Выплаты за качественно выполняемых работ устанавливаются работникам муниципального учреждения в абсолютных размерах согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам, педагогическим и иным работникам государственного учреждения могут устанавливаться следующие выплаты:

- за наличие квалификационной категории(первой, высшей и педагог-наставник (педагог-методист)), присвоенной по результатам аттестации педагогических работников, со дня присвоения квалификационной категории решением аттестационной комиссии Департамента образования и науки Ивановской области;

- за ученую степень кандидата наук по профилю государственного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома;

- за ведомственный нагрудный знак по профилю муниципального учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) со дня награждения;

- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» и другие почетные звания по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) со дня присвоения.

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата производится только по одному из почетных званий.

Решение об установлении выплаты принимается руководителем муниципального учреждения персонально в отношении конкретного работника, при наличии подтверждающих документов.

4.3. Премии (вознаграждение по итогам работы) устанавливаются с целью поощрения работников муниципального учреждения, в том числе педагогических работников, по результатам оценки показателей и критериев эффективности их труда за определенный период.

Размеры, условия и периодичность осуществления премий (вознаграждений по итогам работы) с учетом оценки показателей и критериев эффективности труда устанавливаются коллективным договором (соглашением, локальным нормативным актом) муниципального учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников муниципального учреждения устанавливаются по всем должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих в зависимости от выполняемых трудовых функций.

Рекомендуемые показатели эффективности труда работников муниципального учреждения могут включать:

Для педагогических работников:

- непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в семинарах, конференциях, проводимых учреждением;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, культуры и искусства, как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров - гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования, культуры и искусства;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;
- достижения в инновационной деятельности учреждения;
- участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи в общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- участие педагогического работника в разработке основных общеобразовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ;
- работу с детьми из социально неблагополучных семей;
- работу с детьми - сиротами и детьми, оставшимся без попечения родителей, лицами из числа детей-сирот, оставшимся без попечения родителей, а также лицами, потерявшими в период обучения обоих родителей или единственного родителя;
- использование в деятельности современных образовательных технологий;

- наличие учебно-методических материалов, в том числе на официальном сайте муниципального учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";
- работу по теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;
- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- участие в выполнении программы развития учреждения;
- организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных учреждением;
- участие в инновационной деятельности учреждения;
- использование новых эффективных технологий в процесс работы;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- другие показатели и условия.

Для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели и условия.

Для всех категорий работников:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- трудовой вклад работника в выполнение проводимых учреждением мероприятий;
- использование новых эффективных технологий в процесс работы;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели, условия и достижения.

Решение об установлении выплаты принимается руководителем муниципального учреждения на основании решения (протокола) комиссии по оценке эффективности труда работников, созданной в муниципальном учреждении.

Комиссия по оценке эффективности труда работников, в состав которой входят работники из числа представительного органа работников, педагогических и иных работников, административно-управленческого персонала, утверждается руководителем муниципального учреждения ежегодно.

Порядок формирования и деятельности комиссии по оценке эффективности труда работников определяется положением, утвержденным муниципальным учреждением.

Премии (вознаграждения по итогам работы) устанавливаются в абсолютном значении в зависимости от выполнения показателей за период, установленный коллективным договором (соглашением, локальным нормативным актом) соответствующего муниципального учреждения.

Не допускается установление премий (вознаграждения по итогам работы) за разные периоды работы (месяц, квартал, полугодие, год) по результатам оценки одних и тех же показателей эффективности труда работников.

4.4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается отдельным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности или ответственности при выполнении поставленных задач, а также молодым специалистам из числа педагогических работников.

Размер персонального повышающего коэффициента составляет до 1,8.

Рекомендуемый персональный повышающий коэффициент молодым специалистам государственного учреждения из числа педагогических работников устанавливается до получения квалификационной категории, не более чем на 3 года в размере 0,10.

Молодыми специалистами считаются педагогические работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, при первичном трудоустройстве по специальности в муниципальные учреждения в течение года после окончания учебного заведения.

Конкретные размеры персонального повышающего коэффициента в зависимости от показателей эффективности труда работников (за исключением молодых специалистов), устанавливаются коллективным договором (соглашением, локальным нормативным актом), принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам принимается руководителем муниципального учреждения в порядке и размере, определенном коллективным договором (соглашением, локальным нормативным актом).

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на персональный повышающий коэффициент и устанавливается в абсолютной сумме.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.5. Выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются работникам муниципального учреждения, занимающим должности специалистов, служащих, работников по профессиональным квалификационным группам должностей работников, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам, за исключением отдельных категорий работников, которым обеспечивается уровень

средней заработной платы определенный указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

Рекомендуемый размер выплат за особые условия труда и сложность выполняемых задач - до 100% должностного оклада.

Решение об установлении выплаты отдельным работникам за особые условия труда и сложность выполняемых задач принимается руководителем муниципального учреждения в порядке и размере, определенном коллективным договором (соглашением, локальным нормативным актом), принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.6. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам муниципальных образовательных учреждений, расположенных в сельской местности и поселках, в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

Решение об установлении выплаты за работу в сельской местности принимается руководителем муниципального учреждения в соответствии с коллективным договором (соглашением, локальным нормативным актом), принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных образовательных учреждений, размер и порядок выплаты которого устанавливается нормативным правовым актом Правительства Ивановской области.

4.8. Показатели и критерии оценки эффективности труда, конкретный размер выплат стимулирующего характера и (или) порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда муниципального учреждения (достигнутых показателей эффективности за соответствующий период и иных обстоятельств) по каждой должности (профессии) включаются в трудовой договор с работником.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. По должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных должностных окладов (окладов), по которым не определены настоящим Положением размеры должностных окладов (окладов), устанавливаются руководителем муниципального учреждения в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями в составе профессиональных групп Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

5.2. Штатное расписание утверждается руководителем муниципального учреждения в соответствии с организационной структурой муниципального учреждения и включает в себя все должности специалистов, служащих и профессии рабочих муниципального учреждения.

Не допускается введение наименований должностей (профессий) работников муниципальных учреждений, не соответствующих наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

5.2.1. Для определения заработной платы педагогических работников осуществляется тарификация педагогических работников по форме в порядке, утвержденном локальным актом муниципального учреждения.

Численность педагогических работников из числа учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования муниципальных учреждений формируется, исходя из объема часов, предусмотренных федеральными государственными образовательными стандартами, федеральными адаптированными образовательными программами, образовательными программами (учебными планами) государственных учреждений и количества групп (подгрупп) обучающихся.

Рекомендуемая форма тарификации педагогических работников общеобразовательных муниципальных учреждений, дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования установлена приложением 4 к настоящему Положению.

Тарификацию педагогических работников рекомендуется производить не более двух раз в год, если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество баллов.

В случае, если у педагогического работника изменяется месячная заработная плата в течение года в связи с изменением должностного оклада (ставки заработной платы), постоянных стимулирующих выплат (установление квалификационной категории, присвоение звания, награды, ученой степени) а также выплат компенсационного характера, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

5.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется локальным нормативным актом в пределах кратности, установленной нормативным правовым актом муниципального образования.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на

среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.4. Фонд оплаты труда муниципального казенного учреждения формируется за счет средств областного бюджета, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, доведенных на соответствующий календарный год.

Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Формирование фонда оплаты труда работников муниципального учреждения осуществляется с учетом предельной доли расходов на оплату труда административно - управленческого и вспомогательного персонала в размере не более 40 процентов фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансового обеспечения.

Перечень должностей и профессий работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, утверждается нормативным актом муниципального образования.

5.5. В размерах и порядке, установленном коллективным договором (соглашением, локальным нормативным актом) работнику муниципального учреждения может быть оказана материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Решение о предоставлении материальной помощи руководителю муниципального учреждения принимается руководителем Отдела образования в размере и порядке, установленном локальным нормативным актом Отдела образования.

Приложение1 к типовому
положению о системе оплаты
труда работников
образовательных учреждений
Пестяковского муниципального
района, подведомственных отделу
образования Администрации
Пестяковского муниципального
района

**Минимальные должностные оклады(оклады, ставки заработной платы) по
квалификационным уровням профессиональных
Квалификационных групп(ПКГ)**

**Таблица1.ПКГ общеотраслевых профессий рабочих (утверждены приказом Министерства
здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008.№ 248н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 225,00
	1 квалификационный разряд: - гардеробщик; - уборщик служебных помещений; - вахтер; - сторож; - уборщик территорий; - дворник; - кладовщик	
	2 квалификационный разряд: - машинист по стирке и ремонту спецодежды; - кухонный рабочий; - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; - машинист (кочегар) котельной	3 322,00
	3 квалификационный разряд	3 419,00

2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3 425,00
ПКГ «Общепромышленные 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	3 526,00
	4 квалификационный разряд: -повар; -помощник повара	
	5 квалификационный разряд	
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	4 189,00
	6 квалификационный разряд	
	7 квалификационный разряд	
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 832,00
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: -инженер-электрик; -водитель	5 800,00

Таблица 2. ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения
И социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247 н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	3 225,00
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант; секретарь руководителя	4 189,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	5 094,00
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-программист (программист); экономист	4 452,00

Таблица 3. ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (ставка заработной платы), руб.
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	3 829,00
ПКГ должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель; старший вожатый; инструктор по физической культуре (общеобразовательные учреждения)	4 743,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор (общеобразовательные учреждения)	5 196,00
	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор (образовательные учреждения дополнительного образования)	4 376,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог (общеобразовательные учреждения)	5 501,00
	Воспитатель; методист; педагог-психолог (дошкольные образовательные учреждения и МБУДО «ДДТ»)	4 895,00
4 квалификационный уровень	Педагог - библиотекарь, учитель	10 338,00
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	5 116,00

**Таблица 4. Размеры минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенных к профессиональным
Квалификационным группам**

Должности	Минимальный оклад (должностной оклад), руб.
1	2
Контрактный управляющий<*>	4 452,00
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими Общественными объединениями	10 336,00

<*>Назначениена указанную должность осуществляется при наличии стажа работы в сфере
закупок не менее одного года.

образовательных учреждений
Пестяковского муниципального
района, подведомственных отделу
образования Администрации
Пестяковского муниципального
района

Размеры выплат за качество работникам муниципальных учреждений

ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216 н)

Наименование выплаты	Размер выплаты в зависимости от ПКГ, Квалификационного уровня						
	1 квалификационный уровень	2 Квалификационный уровень	3 Квалификационный уровень			4 Квалифик ационный уровень	
	Общеобразовательны е учреждения	Общеобразовательные учреждения	МБУ ДО «ДДТ»	Общеобразовател ьные учреждения	ДОУ и МБУ ДО «ДДТ»	Общеобразо вательные учреждения	
	2	3	4			5	
ПКГ должностей педагогических работников							
квалификационная категория		475	520	438	551	490	1034
ысшая квалификационная атегория		712	780	657	826	735	1551
ченная степень «кандидат наук»		1186	1299	1094	1376	1224	2585

Приложение 3к типовому
положению о системе оплаты
труда работников
образовательных учреждений
Пестяковского муниципального
района, подведомственных отделу
образования Администрации
Пестяковского муниципального
района

**Размеры выплат за работу в сельской местности по отдельным
должностям специалистов муниципальных образовательных учреждений,
расположенных в сельской местности и поселках**

ПКГ, квалификационный уровень	Размер выплаты (руб)
1	2
1.ПКГ должностей работников образования	
1.1.ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень (старший вожатый)	1 186,00
2 квалификационный уровень: Общеобразовательные учреждения (педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор); Учреждения дополнительного образования (педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор)	1 299,00 1 094,00
3 квалификационный уровень: Общеобразовательные учреждения (воспитатель (включая старшего), мастер производственного обучения (включая старшего), методист, педагог-психолог) Учреждения дополнительного образования и дошкольные образовательные учреждения (воспитатель (включая старшего), мастер производственного обучения (включая старшего), методист, педагог-психолог)	1 376,00 1 224,00
4 квалификационный уровень (преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, преподаватель (включая старшего),учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог)	2 585,00
2.Должности работников, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам	
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	2 585,00

Приложение 4 к типовому
положению о системе оплаты
труда работников
образовательных учреждений
Пестяковского муниципального
района, подведомственных отделу
образования Администрации
Пестяковского муниципального
района

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ по состоянию на _____ года

(полное название образовательной организации)

№ п/п	Фамилия, Имя, отчество	Наименование должности, преподаваемых предметов	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Квалификационная категория, ученая степень, ученое звание(дата и номер приказ)	Норма учебной (преподавательской) работы, норма часов педагогической работы	Фактический объем учебной нагрузки, фактически объем педагогической работы (	Размер ставки заработной платы за норму часов учебной работы по квалификационному уровню ПКГ	Размер стимулирующих выплат (без учета премий (вознаграждений по итогах работы) ,руб			
									за квалификационную категорию	За ученую степень, звание	за работу сверх сельской местности	Иные основания
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
...												
	вакансии											
	Итого	х	х	х	х	х		х				

Продолжение

Заработная плата с учетом выплат стимулирующего характера	Размер доплаты до МРОТ(при выполнении и норм рабочего времени) (МРОТ – гр.14)	Размер компенсационных выплат, руб							Доплата за выполнение учебной (преподавательской) работысверх установленной нормычасы		
		Проверка письменных работ (определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки	Классное руководство	Заведование учебными кабинетами, лаборатория ми, учебными мастерскими	Руководство методическо й или иной комиссией	Выплаты за специфика у	Выплата за вредные условия труда	Иныеос нования	Объем часов сверх установле нной нормы (гр.8-гр7)	Размер доплат ы	
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	

Продолжение

Итого компенсационных выплат в месяц	Итого заработная плата в месяц(суммаграф14,15, 25)	Примечание		
25	26	7	8	9

Руководитель образовательной организации:

Главный бухгалтер

Ответственный исполнитель Дата