



ЧЕЛЯБИНСКАЯ ОБЛАСТЬ

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
КРАСНОАРМЕЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ПРИКАЗ

от «03» сентября 2026 г. № 14

с. Миасское

Об утверждении Положения об оплате
труда работников Управления образования Администрации
Красноармейского муниципального округа

Руководствуясь постановлением администрации Красноармейского муниципального района от 24.08.2026 г. № 988 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Управления образования Администрации Красноармейского муниципального округа, подведомственных учреждений» (мотивированное мнение первичной профсоюзной организации Управления образования Администрации Красноармейского муниципального округа учтено, протокол №43 от «02» сентября 2026 года),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Управления образования Администрации Красноармейского муниципального округа.

2. Признать утратившими силу:

2.1. постановление Управления образования администрации Красноармейского муниципального района от 05.06.2025 г. № 11 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Управления образования администрации Красноармейского муниципального района».

2.2. постановление Управления образования Красноармейского муниципального района от 04.07.2025 г. № 13 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Управления образования администрации Красноармейского муниципального района, утвержденное постановлением от 05.06.2025 г. № 11».

3. Специалисту по кадрам Е.Е. Спиридоновой ознакомить работников Управления образования с Положением об оплате труда.

4. Заведующему ММС Е.Г. Шмидт опубликовать настоящий приказ на официальном сайте Управления образования Администрации КМО.

5. Организацию выполнения настоящего приказа возложить на главного бухгалтера Управления образования Администрации КМО Э.А. Новикову.

6. Настоящий приказ вступает в силу с 01 ноября 2026 года.

7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.О. начальника Управления образования
Администрации КМО



Е.В. Демьяненко

УТВЕРЖДЕНО
приказом Управления образования
Администрации
Красноармейского муниципального округа
от «03» сентября 2026 г. № 14

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
Управления образования Администрации
Красноармейского муниципального округа

2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Управления образования Администрации
Красноармейского муниципального округа

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Управления образования Администрации Красноармейского муниципального округа (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации, Челябинской области, постановлением Администрации Красноармейского муниципального округа Челябинской области от 24.08.2026г. № 988, регулирующими вопросы оплаты труда.

2. Система оплаты труда работников Управления образования Администрации Красноармейского муниципального округа (далее именуются — работники) устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

3) обеспечения государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П, от 16 декабря 2019 г. N 40-П, от 11 апреля 2023 г. N 16-П, от 15 июня 2023 г. N 32-П и от 27 июня 2023 г. N 35-П;

4) перечня видов выплат компенсационного характера (утвержден Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. №822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»);

5) перечня видов выплат стимулирующего характера (утвержден Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»);

6) настоящего Положения;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) рекомендаций Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

9) мнения представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- порядок, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

- порядок установления выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителей структурных подразделений Управления образования (далее — Управление образования), заместителя начальника по безопасности, главного бухгалтера, заместителей главного бухгалтера;

- условия выплаты материальной помощи.

4. Размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

5. Настоящее Положение распространяется на всех работников Управления образования и регулирует порядок оплаты труда работников структурных подразделений за счет средств бюджета Красноармейского муниципального округа Челябинской области.

II. Порядок формирования системы оплаты труда работников

6. Фонд оплаты труда работников Управления образования формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных средств.

7. Заработная плата работников Управления образования предельными размерами не ограничивается и устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

8. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные на неограниченный срок, указываются в трудовом договоре.

9. Заработная плата работников включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

10. Оплата труда работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждениях применительно к ПКГ по соответствующим видам экономической деятельности.

11. Заработная плата работника за месяц, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже минимальной оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

Заработная плата выплачивается работнику не реже двух раз в месяц, а именно: «04» числа месяца, следующего за отчетным, и «19» числа текущего месяца путем ее перечисления на зарплатные карты. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. В случае, если на дату выплаты заработной платы, зарплатный счет не открыт, выплата производится через кассу Управления образования в установленные сроки. Информирование о составных частях заработной платы и других выплатах работника осуществляется путем выдачи расчетного листка. Форма расчетного листка регламентируется учетной политикой Управления образования.

III. Основные условия оплаты труда работников

12. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются в соответствии с ПКГ, согласно приложениям 1 - 2 к настоящему Положению.

13. Оклады (должностные оклады) по квалификационным уровням рассчитываются в пределах фонда оплаты труда на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания Управления образования. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности по соответствующей профессии или специальности.

14. Размеры окладов (должностных окладов) работников по квалификационному уровню в рамках ПКГ устанавливаются путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада) на соответствующий межуровневый коэффициент для профессий рабочих и/или должностей служащих, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню в рамках ПКГ.

15. В случае отсутствия необходимой должности служащих (профессии рабочих) в Перечне ПКГ, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Управление образования вправе на основании решения аттестационной комиссии определить соответствие определенному квалификационному уровню конкретной ПКГ этой должности (профессии рабочего), которая должна соответствовать целям Управления образования согласно Положению, присутствовать в разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, и обоснованно соответствовать определенному квалификационному уровню ПКГ. Размеры окладов (должностных окладов) по таким должностям устанавливаются аттестационной комиссией с учетом сложности и объема выполняемой работы или с учетом нагрузки в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением. Положение о порядке и условиях проведения аттестации работников Управления образования, а также

формирование аттестационной комиссии разрабатывается и утверждается руководителем Управления образования.

16. Оплата труда работников, 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.

17. Размеры окладов (должностных окладов) работников определяются штатным расписанием, указываются в трудовых договорах с конкретными работниками и используются при составлении тарификационных ведомостей.

18. Оклады (должностные оклады) устанавливаются в рублях.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

19. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера (приложение 3 к настоящему Положению).

20. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

21. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

22. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных.

23. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Управление образования принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (далее- СОУТ) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам СОУТ рабочее место признаётся безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

24. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляются на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки.

25. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

1. доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2. доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3. доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4. доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере, не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5. повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6. доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада) работника, за каждый час работы в ночное время.

Расчет оплаты за работу в ночное время рассчитывается из месячной нормы часов. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется

путем деления оклада (должностного оклада) за месяц на количество часов в месяце по производственному календарю.

26. Конкретные размеры выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу могут устанавливаться Коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

27. Выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам при наличии оснований для их выплаты.

28. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат за исключением уральского коэффициента.

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

29. Порядок и размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в Положении об оплате труда работников Управления образования, утверждаемого руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного органа, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам руководителем Управления образования в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера (приложения 4 к настоящему Положению).

30. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников Управления образования.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников учреждения, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

К выплатам, учитывающим **индивидуальные характеристики** работников учреждения, относятся:

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за общий стаж работы, выслугу лет;
- надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере 25 процентов оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов, определенным Правительством Челябинской области.

31. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в отчетном периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения согласно Положению;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или деятельности учреждения согласно Положению;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

32. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, или с учетом нагрузки, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в соответствии с показателями эффективности работы, утверждаемыми руководителем Управления образования, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

33. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Управления образования.

34. Размеры выплат стимулирующего характера определяются в пределах фонда оплаты труда соответствующего структурного подразделения и максимальными размерами не ограничиваются.

35. Размеры выплат стимулирующего характера за отчетный период устанавливаются по конечным результатам труда каждого работника соответствующего структурного подразделения, достигаемым за счет профессиональной компетенции при подготовке, принятии и реализации вопросов в области образования.

36. Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника соответствующего структурного подразделения по итогам работы за календарный период (месяц, квартал, полугодие, год) определяется в процентах к окладу (должностному окладу) пропорционально отработанному времени или в абсолютной величине, или с учетом нагрузки, учитывая личный вклад в результаты работы учреждения.

37. Размер выплат стимулирующего характера за выполнение особо важного и сложного задания определяется с учетом степени важности, срочности выполняемой работы, наличия средств, направляемых на оплату труда, и оформляется распоряжением руководителя Управления образования.

38. Решение о повышении или снижении размера выплат стимулирующего характера принимается руководителем Управления образования по представлению руководителя структурного подразделения и оформляется распоряжением.

39. Единовременные стимулирующие выплаты производятся по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

40. К показателям, влияющим на снижение размера стимулирующих выплат, относятся:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;

- невыполнение распоряжений руководства и организационно-распорядительных документов структурных подразделений Управления образования;

- прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, распитие спиртных напитков в рабочее время;

- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения.

Снижение размеров стимулирующих выплат или их не начисление за нарушения, упущения в работе производятся за тот отчетный период, когда было выявлено упущение, нарушение в работе, но не более трех месяцев с момента совершения.

41. Стимулирующие выплаты формируются с учетом районного коэффициента 1,15, не образуют новых окладов (должностных окладов), не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

VI. Условия выплаты материальной помощи

42. Условия и порядок оказания материальной помощи работнику Управления образования устанавливается Положением об оказании материальной помощи работникам Управления образования.

VII. Условия оплаты труда руководителей структурных подразделений Управления образования, заместителя начальника по безопасности, главного бухгалтера

43. Заработная плата руководителей структурных подразделений Управления образования, заместителя начальника по безопасности, главного бухгалтера, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад заместителю начальника по безопасности, главному бухгалтеру Управления образования устанавливается на 10% ниже должностного оклада руководителя Управления образования.

Должностной оклад руководителю структурного подразделения устанавливается руководителем Управления образования согласно ПКГ (приложение № 2) и указывается в трудовом договоре.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Управления образования, его заместителя, главного бухгалтера формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Управления образования (без учета заработной платы руководителя Управления образования, его заместителя, главного бухгалтера) определяется учредителем в кратности от 1 до 7.

44. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, выплачиваются руководителям структурных подразделений Управления образования в пределах фонда оплаты труда учреждения.

45. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда руководителей структурных подразделений Управления образования

производятся на основании оценки деятельности учреждений за отчетный период (квартал) в соответствии с показателями эффективности работы за счет лимитов бюджетных средств.

46. Размер стимулирующих выплат по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) определяется из расчета, установленного Управлением образования для каждого структурного подразделения, по итогам оценки достижения целевых значений, исходя из объема лимита денежных средств.

47. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера главному бухгалтеру, заместителям главного бухгалтера, руководителям групп централизованной бухгалтерии устанавливает руководитель Управления образования в соответствии с разделами IV, V настоящего Положения.

48. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера руководителям структурных подразделений устанавливаются согласно приложению 6 к настоящему Положению.

49. Для осуществления стимулирования труда руководителей структурных подразделений дополнительно устанавливаются критерии оценки эффективности их деятельности:

1) критерии, характеризующие основную деятельность:

- отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности;

- участие в целевых и ведомственных программах.

2) критерии, характеризующие финансово-хозяйственную деятельность:

- нарушения, выявленные при проверке эффективности и целевого использования бюджетных средств (в рублях);

3) критерии, характеризующие кадровую политику:

- доля вакантных должностей в общей численности работников по штатному расписанию (процент);

- коэффициент текучести кадров;

- укомплектованность кадрами;

- участие работников и руководителей в научно-исследовательской деятельности, конкурсах.

50. С учетом результатов деятельности структурных подразделений в соответствии с критериями оценки деятельности и показателями эффективности их работы руководителям производятся:

- выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы.

51. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за квартал руководителям структурных подразделений выплачиваются при условии:

- выполнения целей и функций, определенных Положениями;

- своевременного и качественного выполнения заданий, поручений Управления образования, органов местного самоуправления;

- соблюдения действующего законодательства Российской Федерации, Челябинской области, нормативно-правовых актов Собрания депутатов Красноармейского муниципального района;

- соблюдения финансовой дисциплины и целевого использования бюджетных средств, отсутствия нарушений, выявленных при проверках финансово - хозяйственной деятельности.

52. Единовременная выплата стимулирующего характера за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается при условии:

- участия в реализации проектов, федеральных целевых и ведомственных программ;

- участия во внедрении новых инновационных направлений развития учреждений;

- организации и проведения ответственных мероприятий, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- качественного выполнения внеплановых работ по заданию руководства Управления образования.

53. Стимулирующие выплаты за выполнение особо важных и срочных работ производятся по результатам их выполнения.

54. Выплаты стимулирующего характера руководителям структурных подразделений производятся на основании информации о результатах деятельности, предоставляемой за фактически отработанное время, данных бухгалтерской и статистической отчетности структурных подразделений Управления образования.

55. Руководителям структурных подразделений, имеющим претензии со стороны руководства Управления образования к результатам основной деятельности, не выполнившим порученные задания, допустившим нарушения в работе и совершившим в течение отчетного периода нарушение общественного порядка, трудовой и производственной дисциплины, выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пониженном размере или не назначаются.

Замечания, упущения и претензии к руководителям структурных подразделений Управления образования должны иметь письменное подтверждение (распоряжение, служебная записка и т.д.).

56. Решение о выплатах стимулирующего характера руководителю структурного подразделения оформляется распоряжением руководителя Управления образования.

57. Условия и размеры оплаты труда заместителя начальника по безопасности, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера, его заместителей указываются в трудовом договоре.

VIII. Условия оплаты труда работников Управления образования

58. Фонд оплаты труда работников Управления образования формируется в расчете на штатную численность работников данного учреждения.

59. При утверждении фонда оплаты труда работников Управления образования на соответствующий финансовый год предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год) в следующих размерах:

- окладов (должностных окладов);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

60. Годовой фонд оплаты труда работников Управления образования формируется с учетом районного коэффициента 1,15.

61. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением (раздел IV).

62. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ежемесячные выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы.

- премиальные выплаты к праздничным дням и юбилейным датам.

63. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), не образуют новый оклад (должностной оклад) и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год по Управлению образования.

64. К основным показателям оценки эффективности труда работников Управления образования относятся:

- успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

- применение в работе современных форм и методов организации труда.

Конкретные показатели стимулирования работников Управления образования устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

65. Размер и условия выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливаются к должностному окладу индивидуально каждому работнику распоряжением руководителя Управления образования с указанием конкретных показателей в соответствии с настоящим Положением.

66. По решению руководителя Управления образования работнику допускается снижение ранее установленного размера надбавки или прекращение ее выплаты до истечения определенного распоряжением срока при невыполнении критериев ее выплаты, нарушениях трудовой дисциплины, а также при отсутствии средств на эти цели.

Основанием для снижения размера надбавки или прекращения выплаты работнику надбавки является распоряжение руководителя Управления образования с указанием причин.

67. Назначение надбавки к должностному окладу за интенсивность, качество и высокие результаты работы производится за исполнение сложных профессиональных задач, высокий уровень компетентности, ответственность за выполняемую работу, психологические перегрузки работника.

68. Надбавка может изменяться в зависимости от изменения у работника условий работы в том же порядке, как ее назначение.

69. Выплата надбавки за интенсивность, качество и высокие результаты работы производится ежемесячно со дня ее установления.

70. Общая сумма выплачиваемых в течение года надбавок всем работникам Управления образования не должна превышать размеры средств, утвержденных на эти цели в годовом фонде оплаты труда.

71. Допускается осуществление стимулирующих выплат по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, за выполнение особо важных и срочных работ,

за досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий, к юбилейным датам, а также к профессиональным праздникам, за присвоение почетного звания, награждение почетной грамотой. Определенный вид и размеры стимулирующих выплат каждому работнику устанавливаются распоряжением руководителя Управления образования.

72. Стимулирующие выплаты устанавливаются по конечным результатам труда каждого работника, достигаемым за счет профессиональной компетенции.

73. Размер стимулирующих выплат каждому работнику по итогам работы за календарный период (месяц, квартал) и по итогам работы за год определяется в процентах к должностному окладу или абсолютной величине пропорционально отработанному времени, с учетом личного вклада в результаты работы Управления образования.

74. Размер стимулирующих выплат работникам максимальными размерами не ограничен.

75. Показателями, снижающими размер стимулирующих выплат, являются:

- невыполнение должностных обязанностей - до 100%;
- обоснованные замечания по жалобам и обращениям граждан - до 50 %;
- нарушение трудовой дисциплины - до 100 %;
- нарушение сроков исполнения заданий и поручений руководителей соответствующих структурных подразделений, сроков подготовки документов - до 100 %.

76. Решение о повышении или снижении размера стимулирующих выплат принимается руководителем Управления образования и оформляется соответствующим распоряжением.

77. Размер стимулирующих выплат за выполнение особо важных заданий, по результатам работы определяется с учетом степени важности, сложности и срочности выполняемой работы, наличия средств, направляемых на оплату труда. Решение о выплатах стимулирующего характера оформляется распоряжением руководителя Управления образования.

IX. Другие вопросы оплаты труда

78. Оплата труда работников учреждения производится исходя из установленных ставок заработной платы с учётом фактического объёма работ, доплат и надбавок.

Изменение размеров заработной платы происходит:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почётного звания, учёной степени - со дня вынесения решения.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада (ставки заработной платы) в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности изменения

размера оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

79. Доплата к должностному окладу производится в следующих размерах:

Водителям автомобилей на основании решения квалификационной (аттестационной) комиссии устанавливается персональная надбавка за классность, подтвержденная отметкой о праве управления соответствующими категориями транспортных средств в водительском удостоверении, в размерах:

- водителям 1 класса - 25 процентов;
- водителям 2 класса - 10 процентов.

Х. Заключительные положения

80. Штатное расписание Управления образования утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

81. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год из расчета средств районного бюджета.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

82. Руководители структурных подразделений несут ответственность за организацию оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников Управления образования
Администрации Красноармейского
муниципального округа
от «03» сентября 2026 г. № 14

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	дворник, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений, грузчик, вахтер	1,0000	9 604,00

Профессиональная квалификационная группа
«Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,11	10 661,00
4 квалификационный уровень	водитель автобуса	1,3492	12 958,00

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

**Профессиональная квалификационная группа
«Общетраслевые должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя, диспетчер, архивариус	1,12	10 757,00
4 квалификационный уровень	механик	1,1351	10 902,00

**Профессиональная квалификационная группа
«Общетраслевые должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, специалист по охране труда, программист, юрисконсульт, специалист по кадрам, системный администратор, технолог общественного питания, контрактный управляющий, специалист по дошкольному воспитанию, специалист по школам, специалист	1,4444	13 873,00
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	1,5217	14 615,00
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	1,6899	16 230,00

**Профессиональная квалификационная группа
«Общетраслевые должности служащих четвертого уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный	Заведующий муниципальной методической службой, начальник отдела организационно-	1,74	16 711,00

уровень	правовой работы		
---------	-----------------	--	--

**Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера,
устанавливаемых работникам учреждений**

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (процентов)
1.	выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со специальной оценкой условий труда по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации) Класс условий труда – 3		4% от должностного оклада
2.	выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации	15% с учетом нагрузки
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации)		
3.1.	при совмещении профессий (должностей)	ст.151 Трудового кодекса Российской Федерации	до 100% с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
3.2.	при расширении зон обслуживания		до 100% с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
3.3.	при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		до 100% с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
3.4.	при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни	ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации	до 100 % с учетом нагрузки
3.5.	при сверхурочной работе	ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации	до 100% с учетом нагрузки
3.6.	при выполнении работ в ночное время	ст.154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»	35% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время
Выплаты за дополнительную работу			
3.7.	наставничество		2000,00 руб.

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, главному бухгалтеру, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (процентов)
1	2	3	4
1.	Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы		
1.1.	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы учреждения	до 100% от должностного оклада
1.2.	за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	муниципального уровня областного уровня федерального уровня международного уровня	до 50% от должностного оклада до 100%(от должностного оклада до 150% от должностного оклада до 200% от должностного оклада
1.3.	за интенсивность	достижение индикативных показателей подведомственных учреждений достижение индикативных показателей Управления образования обеспечение информационной открытости учреждения сложность, срочность и увеличение выполняемых работ эффективное взаимодействие с подведомственными учреждениями по своему профилю деятельности	до 75% от должностного оклада до 100% от должностного оклада до 100% от должностного оклада до 150% от должностного оклада до 100% от должностного оклада
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1	качественная подготовка и своевременная сдача отчетности		до 50% от должностного оклада
3.	Выплаты за наличие нагрудного знака, почетного звания		
3.1.	за наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного	нагрудный знак «За заслуги» перед Красноармейским муниципальным	10 % с учетом нагрузки

	звания	округом ведомственные Министерства Российской Федерации	награды просвещения 20% с учетом нагрузки
4.	Выплаты за стаж работы, квалификационную категорию, классность		
4.1.	за общий стаж работы	от 1 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	до 5% с учетом нагрузки до 10% с учетом нагрузки до 15% с учетом нагрузки до 20% с учетом нагрузки
4.2.	стаж работы на руководящих должностях (для заместителей руководителя, главного бухгалтера)	от 1 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	до 5% с учетом нагрузки до 10% с учетом нагрузки до 15% с учетом нагрузки до 20% с учетом нагрузки
4.3.	За классность	Водитель 1 класса Водитель 2 класса	25 % от должностного оклада 10 % от должностного оклада
5.	Премияльные выплаты по итогам работы		
5.1.	за выполнение особо важных и срочных работ	наличие письменного основания	до 300% от должностного оклада
5.2.	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	за личный вклад в эффективность работы учреждения	до 300% от должностного оклада
6.	Единоновременные премиальные выплаты		
6.1	за присвоение Почетного звания, к праздничным датам, профессиональным праздникам, юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет)		до 200% от должностного оклада
6.2	за многолетний добросовестный труд в связи с выходом на пенсию		до 200% от должностного оклада
7	Выплаты специалистам за работу в сельских населенных пунктах		
7.1.	Ежемесячные выплаты специалистам за работу в сельских населенных пунктах	Постановление Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П (с изменениями и дополнениями)	25% с учетом нагрузки