



**АДМИНИСТРАЦИЯ
УСТЬ-ИЛИМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 01.06.2026

№ 208-А

г. Усть-Илимск

Об утверждении Примерного положения об установлении системы оплаты труда административно-хозяйственного персонала муниципальных образовательных организаций Усть-Илимского муниципального округа, не относящихся к сфере культуры

В целях установления единого порядка оплаты труда административно-хозяйственного персонала муниципальных образовательных организаций Усть-Илимского муниципального округа, не относящихся к сфере культуры, в соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 35 и 47 Устава Усть-Илимского муниципального округа Иркутской области, Администрация Усть-Илимского муниципального округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда административно-хозяйственного персонала, муниципальных образовательных организаций Усть-Илимского муниципального округа, не относящихся к сфере культуры.
2. Руководителям муниципальных образовательных организаций Усть-Илимского муниципального округа, не относящихся к сфере культуры, привести локальные нормативные акты, устанавливающие оплату труда в данных учреждениях, в соответствие с Примерным положением, утвержденным настоящим постановлением.
3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.06.2026.
4. Опубликовать настоящее постановление в сетевом издании «Официальный интернет-портал правовой информации муниципального образования «Усть-Илимский район» (www.уй-район.рф).

Мэр Усть-Илимского
муниципального округа

Я.И. Макаров

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
Усть-Илимского
муниципального округа
от 01.06.2026 № 208-А

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-
ХОЗЯЙСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ УСТЬ-ИЛИМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА,
НЕ ОТНОСЯЩИХСЯ К СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ**

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда административно-хозяйственного персонала, муниципальных образовательных организаций Усть-Илимского муниципального округа, не относящихся к сфере культуры (далее – Положение), разработано в соответствии со статьями 135, 143 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда административно-хозяйственного персонала муниципальных образовательных организаций Усть-Илимского муниципального округа, не относящихся к сфере культуры (далее соответственно – образовательные организации, работники).

2. Настоящее Положение является основой для разработки локальных актов об оплате труда образовательных организаций с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии – с учетом мнения представительного органа работников (далее – представительный орган).

Настоящее Положение не распространяется на оплату труда руководителей образовательных организаций.

3. Система оплаты труда работников включает в себя размеры должностных окладов, размеры и условия установления выплат компенсационного характера, размеры и условия установления стимулирующих выплат.

4. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Иркутской области, муниципальными правовыми актами Администрации Усть-Илимского муниципального округа, а также настоящим Положением.

5. Заработная плата работников устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в образовательных организациях системами оплаты труда. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать Примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в Приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-Р, и Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при

введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167Н.

6. В штатное расписание образовательных организаций включаются типовые должности (профессии рабочих), исполнение трудовых функций, по которым непосредственно направлено на достижение целей создания (деятельности) образовательных организаций и решение задач, закрепленных в уставах образовательных организаций.

Наименование должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

7. Заработная плата работников, в том числе работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Размер месячной заработной платы работников образовательных организаций, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций образовательных организаций или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидии на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета Усть-Илимского муниципального округа, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

10. Оплата труда работников производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджете Усть-Илимского муниципального округа на соответствующий финансовый год.

11. Для работников образовательных организаций, у которых установлен сменный график работы и не может быть соблюдена нормальная ежедневная, еженедельная и ежемесячная продолжительность рабочего времени вводится суммированный учет рабочего времени. Учетный период устанавливается в локальных актах образовательных организаций и составляет один календарный год. Продолжительность рабочего времени работников образовательных организаций за учетный период не может превышать нормального количества рабочих часов в учетном периоде. Должности работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени указаны в приложении № 3 к настоящему Положению.

2. Основные условия оплаты труда работников образовательных организаций

12. Размеры должностных окладов работников устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положениями об оплате труда работников образовательных организаций.

13. Заработная плата работников рассчитывается по формуле:

$$ЗП = (ДО + Кв + Св) * Кр,$$

где:

ЗП – заработная плата;

ДО – должностной оклад;

Кв – компенсационные выплаты (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера);

Св – стимулирующие выплаты;

Кр – выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

14. Минимальные размеры должностных окладов по должностям специалистов и профессии рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей (профессий) работников, определены в приложении № 1 к настоящему Положению.

15. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных организаций.

16. Размеры должностных окладов утверждаются штатным расписанием.

17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности 1 к 6

3. Перечень, размеры и условия установления доплат и надбавок компенсационного характера работникам

18. Работникам устанавливаются следующие виды доплат и надбавок компенсационного характера:

- 1) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) за работу в сельской местности;
- 4) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

19. Доплаты и надбавки компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определяются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

20. Доплата работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов должностного оклада при наличии результата специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места), в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

21. Надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ.

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

22. Доплаты при совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (на период очередного отпуска работника и т.д.), расширении зоны обслуживания без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах экономии фонда оплаты труда в процентах от должностного оклада.

23. Размеры доплат, указанных в пункте 22 настоящего Положения, составляют:

1) за совмещение профессий (должностей) - в размере не более 50% от должностного оклада по замещаемой должности;

2) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (на период болезни сотрудника, на период очередного отпуска работника и т.д.) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - в размере до 50% от должностного оклада по замещаемой должности;

3) за расширение зоны обслуживания - в размере до 50% от должностного оклада по занимаемой должности.

24. Оплата за сверхурочную работу, производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы — в двойном.

25. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере, в размере одинарной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада. Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

26. Работникам, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие особого характера труда, производится соответствующая доплата.

Перечень работников, которым устанавливается указанная доплата, и размер доплаты утверждаются руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа.

27. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам производится в размере 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

28. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада.

4. Перечень, размеры и условия установления надбавок стимулирующего характера работникам Учреждений

29. Работникам устанавливаются следующие надбавки стимулирующего характера:

1) за сложность и напряженность;

2) за стаж непрерывной работы;

3) премиальные выплаты по итогам работы за год.

30. Надбавки стимулирующего характера, предусмотренные настоящей главой Положения, устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работника в пределах фонда оплаты труда Учреждений на соответствующий финансовый год.

31. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность выплачивается в целях повышения качества исполнения трудовых обязанностей по занимаемой должности, предусмотренных трудовым договором.

32. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу работника в размере до 150 % от должностного оклада с учетом следующих критериев:

1) квалификация работника;

2) опыт работы;

3) объем выполняемой работы;

4) уровень ответственности выполнения должностных (трудовых) обязанностей.

33. Работникам устанавливаются надбавки за стаж непрерывной работы в размерах, определенных в приложении № 2 к настоящему Положению, в зависимости от фактически занимаемой должности по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

34. К периодам работы работников, дающим право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, относится работа:

1) служба в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

2) нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с образовательной организацией;

3) работа в муниципальных образовательных организациях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии), а также работа в муниципальных организациях, расположенных на территории Усть-Илимского округа;

4) замещение должностей государственной и муниципальной службы;

5) работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;

6) работа на должностях в профсоюзных органах;

7) работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждений для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных образовательных организациях республик, входивших в состав СССР по 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

35. При совмещении должностей (профессий) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к должностному окладу по основной работе.

36. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, устанавливается руководителем образовательной организации либо определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в образовательной организации. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждаются руководителем образовательной организации.

37. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе (в случае если в соответствии с законодательством Российской Федерации трудовая книжка на работника не оформляется и не ведется), заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалификационной подписью (при ее наличии у работодателя), а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

38. Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении работника с другой работы, следующие:

1) трудоустройство в течение одного месяца:

а) со дня увольнения из организаций, указанных пункте 34 настоящего Положения;

б) после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в организациях, указанных в подпункте 3 пункта 34 настоящего Положения;

в) после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из организаций и с должностей, указанных в подпункте 3 пункта 34 настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

г) со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с муниципальными образовательными организациями;

д) со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;

е) со дня увольнения с работы на должностях в профсоюзных органах;

2) трудоустройство в течение шести месяцев:

а) со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждений, указанных в подпункте 3 пункта 34 настоящего Положения;

б) со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

39. Работникам по результатам работы могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы за год в размере до 100 % должного оклада. Премирование работников производится при условии дополнительно доведенных бюджетных ассигнований, предусмотренных на данные цели.

При премировании учитывается:

1) успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

2) достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

3) инициатива, творчество, самостоятельность и применение в работе современных форм и методов организации труда;

4) своевременность и полнота подготовки отчетности.

Размер премиальных выплат по итогам работы за год устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к должностному окладу.

Приложение № 1
к Примерному Положению об оплате труда
административно-хозяйственного персонала
муниципальных учреждений
Усть-Илимского муниципального округа,
не относящихся к сфере культуры

Минимальные размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам должностей работников
(профессий рабочих) образовательных организаций

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	13 607
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	13 644
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением:	13 952
- учебно-консультационным пунктом	
- другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	

Минимальные размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей служащих

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Секретарь-машинистка	13 059
Делопроизводитель	
Кассир	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	

1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	13 125
Лаборант	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	13 196
3 квалификационный уровень	
Заведующий столовой	13 263
Заведующий производством (шеф повар)	
4 квалификационный уровень	
Механик	13 332
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Бухгалтер	13 195
Экономист	
Специалист по кадрам	
Инженер-программист (программист)	

Минимальные размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам
общепромышленных профессий рабочих

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	12 344
Кухонный работник	
Подсобный рабочий	
Сторож (вахтер)	
Гардеробщик	
Дворник	
Грузчик	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
Швея по ремонту одежды	
Оператор хлораторной установки	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Рабочий бассейна	
Повар	

Кастелянша	
Кладовщик	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	12 406
Водитель автомобиля	
4 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы.	16 414

Минимальные размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам
должностей работников культуры

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры среднего звена»	
Акомпааниатор	13 108
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры ведущего звена»	
Библиотекарь	13 196

Приложение № 2
к Примерному Положению об оплате труда
административно-хозяйственного персонала
муниципальных учреждений
Усть-Илимского муниципального округа,
не относящихся к сфере культуры

Размеры надбавок за стаж непрерывной работы

№ п/п	Стаж непрерывной работы	Размеры надбавок к должностному окладу (%)
1	от 3 до 8 лет	10
2	от 8 до 13 лет	15
3	от 13 до 18 лет	20
4	от 18 до 23 лет	25
5	от 23 лет	30

Приложение № 3
к Примерному Положению об оплате труда
административно-хозяйственного персонала
муниципальных учреждений
Усть-Илимского муниципального округа,
не относящихся к сфере культуры

Перечень
должностей работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего
времени

Сторож