



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

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 01.06.2026

№ 207-А

г. Усть-Илимск

О внесении изменений в постановление Администрации Усть-Илимского муниципального округа от 31.01.2025 № 48-А и утвержденное им Примерное положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Усть-Илимского муниципального округа

В целях совершенствования существующей системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Усть-Илимского муниципального округа, в соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 35 и 47 Усть-Илимского муниципального округа Иркутской области, Администрация Усть-Илимского муниципального округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ

1. Внести следующие изменения в постановление Администрации Усть-Илимского муниципального округа от 31.01.2025 № 48-А «Об утверждении Примерное положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Усть-Илимского муниципального округа»:

1) индивидуализированный заголовок после слов «оплаты труда» дополнить словом «педагогических»;

2) в пункте 1 после слов «оплаты труда» дополнить словом «педагогических».

2. Внести следующие изменения в Примерное положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Усть-Илимского муниципального округа, утвержденное постановлением Администрации Усть-Илимского муниципального округа от 31.01.2025 № 48-А, изложив его в новой прилагаемой редакции.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.06.2026 года.

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

Приложение
к постановлению Администрации
Усть-Илимского
муниципального округа
от 01.06.2026 № 207-А

«УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
Усть-Илимского
муниципального округа
от 31.01.2025 № 48-А

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
УСТЬ-ИЛИМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об установлении системы оплаты труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Усть-Илимского муниципального округа (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Усть-Илимского муниципального округа (далее – образовательные организации).

2. Настоящее Положение является основой для разработки положений об оплате труда педагогических работников образовательных организаций, утверждаемых локальными актами руководителей соответствующих образовательных организаций с учетом мнения представительного органа (представителей) работников соответствующих образовательных организаций (далее – представительный орган).

3. Система оплаты труда педагогических работников образовательных организаций (далее - работники) включает в себя размеры должностных окладов, размеры и условия установления выплат компенсационного характера, размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными 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, 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. Штатное расписание образовательных организаций утверждается в установленном порядке и включает в себя все должности работников данной образовательной организацией.

Наименования должностей 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 или профессиональных стандартах.

7. Оплата труда работников, а также работников, работающих по совместительству, и (или) на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, или в зависимости от выполненного ими объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Заработная плата работников по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из этих должностей.

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

Образовательные организации вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом требований настоящего Положения.

9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

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.

10. Размер месячной заработной платы работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

II. Нормирование оплаты труда работников

11. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется Правительством Российской Федерации.

12. Локальные нормативные акты образовательной организации, по вопросам определения учебной нагрузки работников, а также ее изменения принимаются с учетом мнения представительного органа.

13. Оплата труда работников производится за количество часов учебной нагрузки, отработанных за месяц, установленной трудовым договором, с соблюдением нормативных правовых актов, устанавливающих продолжительность рабочего времени. В зависимости от должности и (или) специальности работникам устанавливается следующая

продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

1) норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы устанавливается 18 часов в неделю:

а) учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

б) педагогам дополнительного образования.

2) норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

а) 20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам;

б) 24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

в) 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре.

3) продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым, воспитателям, тьютерам (за исключением тьютеров, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования) образовательной организации.

III. Основные условия оплаты труда

14. Размеры должностных окладов работников устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ) в соответствии с положениями об оплате труда педагогических работников образовательных организаций.

15. Минимальные размеры должностных окладов работников определены в приложении № 1 к настоящему Положению.

16. Заработная плата работников рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО * Кр + Кв * Кр + Св * Кр,$$

где:

ЗП - заработная плата;

ДО - должностной оклад;

Кв - компенсационные выплаты (за исключением районного коэффициента и 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 (соответствующий районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

IV. Перечень, порядок, размеры и условия компенсационных выплат работникам

17. Работникам устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но непосредственно связанных с образовательным процессом).

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных настоящим подпунктом, определены в приложении № 2 к настоящему Положению.

4) надбавка за работу в сельской местности.

18. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ и составляет от 4 процента от должностного оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда при наличии результата специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места).

19. Выплаты 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.

20. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

21. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

22. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

23. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

24. Работникам образовательных организаций, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается надбавка компенсационного характера за работу в сельской местности в размере 25 процентов от должностного оклада с учетом педагогической нагрузки.

25. Работникам могут устанавливаться выплаты за иные особые условия труда, связанные со спецификой работы в отдельных образовательных организациях, в следующих случаях и размерах:

1) за работу в специальных (коррекционных) образовательных организаций (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - 15-20 процентов от должностного оклада;

2) учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения - 20 процентов от должностного оклада.

Размер компенсационных выплаты за специфику работы в отдельных образовательных организациях определяется руководителем образовательной организации по согласованию с представительным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, детьми и подростками с девиантным поведением.

26. Выплаты 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.

V. Перечень, порядок, размеры и условия стимулирующих выплат работникам

27. Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам должен составлять не более 40 процентов фонда оплаты труда работников без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с согласованным учредителем и утвержденным руководителем образовательной организации штатным расписанием.

28. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, которые устанавливаются за:

- 1) интенсивность и напряженность работы (учитывается количество и сроки мероприятий, проводимых в образовательных организациях и пр.);
- 2) участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- 3) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- 4) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- 5) компетентность работника в принятии решений;
- 6) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения.

29. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении либо в процентном отношении к должностному окладу работника в размере до 30 процентов.

30. Работникам устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы определенные в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

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

- 1) службу 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.

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.

32. 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.

33. 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.

33 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).

34. 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 в пункте 37 настоящего Положения;
- б) после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в организациях, указанных в подпункте 3 пункта 37 настоящего Положения;
- в) после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из организаций и с должностей, указанных в подпункте 3 пункта 37 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;

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 37 настоящего Положения;

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

35. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок при условии:

- 1) соблюдения регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);
- 2) соблюдения установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- 3) положительной оценки работы работника со стороны потребителей услуг (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);
- 4) качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
- 5) отсутствия недостатков при выполнении работ (оказании услуг).

36. Работникам по результатам работы могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы.

37. 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 месяц или квартал устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к должностному окладу.

38. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество выполняемых работ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми с учетом мнения представительного органа.

39. Работникам в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются выплата за профессиональное развитие и доплата по занимаемой должности работника с учетом важности выполняемых им работ.

40. Работникам, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие выплаты за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку:

- 1) за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;
- 2) за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.

41. Работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

а) работникам, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», - 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

б) работникам, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», - 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

в) работникам, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», знак отличия «Отличник просвещения», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный

работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования», - 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

г) работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», - 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

42. Молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающимся на работу в соответствии с полученной квалификацией, или имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения устанавливается следующая надбавка за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

- 1) 20 процентов (до 3 лет работы);
- 2) 10 процентов (от 3 до 5 лет работы);
- 3) 5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

43. Основаниями установления выплат стимулирующего характера молодым специалистам являются:

- 1) наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- 2) работа в образовательной организации по специальности.

44. Стимулирующие выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности педагогическим работникам устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников приложение № 4 к настоящему Положению.

45. Максимальный размер выплаты по занимаемой должности работника с учетом важности выполняемых им работ не может превышать 20 процентов от должностного оклада работника.

46. Не допускается установление стимулирующих выплат работникам в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников.

VI. Порядок расчета выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации

47. Размеры ежемесячных стимулирующих выплат работникам устанавливаются на основании решений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), созданной в образовательной организации, если иное не установлено настоящим Положением. Порядок создания и осуществления деятельности комиссии устанавливается локальным актом, принятым в образовательной организации.

48. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику руководителем образовательной организации при заключении трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом возлагаемых на него по трудовому договору

обязанностей.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

49. Установление выплат стимулирующего характера работникам осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемых локальными нормативными актами образовательной организации с учетом оснований и размера выплат стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 47-49, 51 настоящего Положения, а также с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренных приложением № 5 к настоящему Положению. Локальные нормативные акты образовательной организации об установлении показателей и критериев эффективности деятельности работников утверждаются с учетом мнения представительного органа (представителей) работников соответствующих образовательных организаций.

50. Формирование перечня критериев результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, используемых для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением, выплата которых производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджете Усть-Илимского муниципального округа на соответствующий финансовый год.

При достижении новых показателей, определяемых перечнем, размеры стимулирующих выплат подлежат пересмотру.

51. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждений присваивается определенное количество процентов от должностного оклада или устанавливается абсолютный размер.

52. На основании протокола комиссии руководитель образовательной организации издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

53. Выплаты стимулирующего характера не начисляются:

- 1) за период временной нетрудоспособности;
- 2) за период нахождения в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебном отпуске, иных дополнительных отпусках, отпуске без сохранения заработной платы.

54. Выплаты стимулирующего характера снижаются при следующих обстоятельствах:

- 1) неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- 2) обоснованные жалобы со стороны участников образовательных отношений;
- 3) нарушение служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, наличие ошибок в ведении документации;
- 4) нарушение правил внутреннего трудового распорядка, нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил охраны труда, пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

Приложение № 1
к Примерному положению
об установлении системы оплаты труда
работников муниципальных образовательных
организаций Усть-Илимского
муниципального округа

**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 педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Старший вожатый	12 762
Инструктор по труду	
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
2 квалификационный уровень	
Концертмейстер	12 793
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Тренер-преподаватель	
3 квалификационный уровень	
Мастер производственного обучения	12 905
Воспитатель	
Методист	
Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	
Преподаватель	12 920
Тьютор	
Педагог-библиотекарь	
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	
Руководитель физического воспитания	
Старший воспитатель	
Учитель	
Учитель-логопед	
Учитель-дефектолог	
6 квалификационный уровень	
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	14 806

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	

Приложение № 2
к Примерному положению
об установлении системы оплаты труда
работников муниципальных образовательных
учреждений Усть-Илимского
муниципального округа

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ,
НО НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ**

№ п/ п	Наименование компенсационной выплаты	Основание и размер компенсационной выплаты
1	Классное руководство	1) педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя, кураторство группы – в размере 10 -20 процентов от должностного оклада; 2) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися – в размере 1000 рублей в месяцев классе с наполняемостью не менее установленной Порядком учреждения и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.08.2013 № 1015, СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и учреждения обучения в общеобразовательных учреждениях», утвержденными постановлением главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29.12.2010 № 189, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более расположенных в сельской местности общеобразовательных организациях Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся; 3) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, куратора группы одновременно в двух и более классах (группах), размер компенсационной выплаты определяется с учетом наполняемости в каждом классе (группе). 4) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, осуществляющих функции классного руководства, в размере установленном пунктом 11 Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и

		муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования».
2	Проверка письменных работ	педагогическим работникам за проверку письменных работ по русскому языку, письму, развитию речи, литературе, чтению, математике, счету, логопедии, иностранному языку, технологии и черчению, химии и физике, и другим учебным предметам - в размере 5 - 15 процентов от должностного оклада с учетом педагогической нагрузки по данным предметам
3	Заведование: учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками	педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками - в размере до 15 процентов от должностного оклада
4	Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	педагогическим работникам за руководство методическим объединением, предметными, цикловыми, методическими комиссиями - в размере до 15 процентов должностного оклада, за исключением педагогических работников, имеющих квалификационную категорию «педагог-методист»
5	Методическая деятельность	педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист», за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, - в размере 25 процентов от должностного оклада
6	Наставничество	педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник", за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, - в размере 25 процентов от должностного оклада
7	За работу в образовательных организациях, осуществляющих деятельность, реализующих основные общеобразовательные адаптированные программы	1) руководителям учреждений, заместителям руководителя, за исключением заместителя по административно-хозяйственной работе, - до 15 процентов должностного оклада; 2) работникам общеобразовательных организаций (отделений, классов, групп), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, - до 20 процентов должностного оклада; 3) педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку, - 15 процентов от должностного оклада с учетом педагогической нагрузки;
8	За индивидуальное обучение на дому детей,	учителям и другим педагогическим работникам – до 20 процентов должностного оклада с учетом педагогической

	имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	нагрузки по обучению детей по индивидуальному учебному плану на дому
9	Работа в составе психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	специалистам центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи – до 20 процентов от должностного оклада

Приложение № 3
к Примерному положению
об установлении системы оплаты труда
работников муниципальных образовательных
учреждений Усть-Илимского
муниципального округа

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ

Стаж непрерывной работы	Размеры выплат за стаж непрерывной работы, в процентах от должностного оклада
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15

Приложение № 4
к Примерному положению
об установлении системы оплаты труда
работников муниципальных образовательных
учреждений Усть-Илимского
муниципального округа

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТ
ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ
УСТАНОВЛИВАЮТСЯ С УЧЕТОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ ЗА НАЛИЧИЕ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ, УСТАНОВЛЕННОЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Наименование должности (профессии)	Размер стимулирующих выплат к должностному окладу за квалификационную категорию
Старший вожатый	30 процентов - для первой категории; 50 процентов - для высшей категории
Инструктор по труду	
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
Концертмейстер	
Педагог дополнительного образования	
Инструктор-методист	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Тренер-преподаватель	
Мастер производственного обучения	
Воспитатель	
Методист	
Педагог-психолог	
Преподаватель	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Руководитель физического воспитания	
Старший воспитатель	
Старший методист	
Тьютор	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	

Приложение № 5
к Примерному положению
об установлении системы оплаты труда
работников муниципальных образовательных
учреждений Усть-Илимского
муниципального округа

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ
КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ
ОСНОВАНИЯМИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников образовательной организации	Критерии эффективности деятельности работников образовательной организации
I. Должности педагогических работников		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, научно-исследовательской работе образовательной организации	выполнено
		не выполнено
	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения	выполнено
		не выполнено
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	выполнено
		не выполнено
	Наставническая работа с молодыми специалистами	выполнено
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на незаконные действия (бездействие) работника при оказании государственных услуг в сфере образования	отсутствие
		наличие
	Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства в деятельности работника	отсутствие
		наличие
	Результативность прохождения обучающимися промежуточной, итоговой, государственной итоговой аттестации	90-100 процентов
		до 90 процентов
	Результативность освоения образовательных программ, по которым не предусмотрено проведение итоговой аттестации	хорошо, отлично
		до 90 процентов
	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях	первые места
		вторые, третьи места
	Отсутствие снижения наполняемости класса (группы), кружка, секции за отчетный период	отсутствие
		наличие

	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	отсутствие
		наличие
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	выполнено
		не выполнено
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	отсутствие
		наличие
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	выполнено
		не выполнено
	Участие в качестве экспертов проведении чемпионатов «WorldSkills» и «JuniorSkills»	соответствие
		не соответствие
	Выполнение работы эксперта в рамках проведения демонстрационного экзамена	выполнено
		не выполнено
Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	отсутствие	
	наличие	
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	наличие
		отсутствие
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	выполнено
II. Должности учебно-вспомогательного персонала		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в коллегиальных органах управления учреждением	выполнено
		не выполнено
	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	отсутствие
		наличие
	Участие в мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	выполнено
		не выполнено
За сложность, напряженность, и высокую интенсивность труда	отсутствие	
	наличие	
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб со стороны населения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	отсутствие
		наличие
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	отсутствие
		наличие

	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	отсутствие
		наличие
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	отсутствие
		наличие
Премияльные выплаты по итогам работы	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	выполнено
		не выполнено
	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	выполнено
		не выполнено
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	отсутствие
		наличие
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной компании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	отсутствие
		наличие
III. Должности служащих и работников административно-хозяйственного персонала		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Организация работы коллегиальных органов управления учреждением	выполнено
		не выполнено
	Своевременная подготовка и направление оперативной информации по запросу Отдела образования, иных органов власти	выполнено
		не выполнено
	Организация работы, направленная на увеличение перечня платных услуг, оказываемых учреждением	выполнено
		не выполнено
Выплаты за качество выполняемых работ	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение которой находится в компетенции работника	выполнено
		не выполнено
	Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	отсутствие
		наличие
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей	отсутствие
		наличие
Премияльные выплаты по итогам работы	Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	выполнено
		не выполнено
	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	выполнено
		не выполнено
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном	отсутствие

	периоде	наличие
Выплаты за профессиональн ое развитие, степень самостоятельнос ти работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	наличие
		отсутствие
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	выполнено
		не выполнено
IV. Работники административно-управленческого персонала		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	выполнено
		не выполнено
	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	выполнено
		не выполнено
	За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательной организации	выполнено
		не выполнено
	За оперативное и результативное выполнение заданий Отдела образования, мэра муниципального образования «Усть-Илимский район»	выполнено
		не выполнено
	За высокие результаты организационно-управленческой работы структурных подразделений: участие в конкурсах, фестивалях, форумах, выставках; получение наград, дипломов, грантов	выполнено
		не выполнено
	За руководство разработкой новых учебных программ; подготовкой, написанием и изданием учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, для системы образования	выполнено
		не выполнено
	За эффективное использование современных технологий.	выполнено
		не выполнено
	За организацию и сопровождение экспериментальной, проектно- исследовательской и научно- методической работы.	выполнено
		не выполнено

	За достижения в различных видах деятельности, приносящих доход образовательной организации	выполнено
		не выполнено
Выплаты за качество выполняемых работ	За качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации	выполнено
		не выполнено
	За качественную разработку документов, определяющих стратегические направления системы образования (стратегии, концепции, программы)	отсутствие
		наличие
	За качественную подготовку и проведение внеплановых мероприятий	отсутствие
		наличие
	За качественное, оперативное и результативное выполнение поручений Отдела образования, мэра муниципального образования «Усть-Илимский район»	выполнено
		не выполнено
	Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	отсутствие
		наличие
Премияльные выплаты по итогам работы	Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	выполнено
		не выполнено
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	отсутствие
		наличие
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	наличие
		отсутствие
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	выполнено
		не выполнено