

**АДМИНИСТРАЦИЯ  
КАЛГАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

17 июня 2024 года

№352

с. Калга

**Об утверждении Положения об оплате труда работников Управления  
образования администрации Калганского муниципального округа  
Забайкальского края**

В соответствии с статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, частью 2 статьи 53 Федерального Закона от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законам Забайкальского края от 29 июня 2023 года №2222 ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края», ст. 32 Устава Калганского муниципального округа Забайкальского края, администрация Калганского муниципального округа Забайкальского края, постановлением администрации Калганского муниципального округа от 09.02.2024г. № 67 « Об установлении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников муниципальных учреждений Калганского муниципального округа», постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края.

2. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования (обнародования) и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года.

3. Полный текст постановления опубликовать (обнародовать) в общественно-информационной газете «Родная Земля», в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу: <https://kalgan.75.ru/>.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на начальника  
Управления образования администрации Калганского муниципального  
округа Высотину Н.В..

Глава Калганского  
муниципального округа



С.А.Егоров

УТВЕРЖДЕНО  
Постановлением администрации  
Калганского муниципального округа  
Забайкальского края  
от 17 июня 2024 года №352

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УПРАВЛЕНИЯ  
ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ КАЛГАНСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение устанавливает правила формирования фонда оплаты труда работников Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края, работающих на должностях, отнесенных к профессиям рабочих, и должностях специалистов и служащих по профессиональным квалификационным группам, утвержденным администрацией Калганского муниципального округа.

2. Фонд оплаты труда работников Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края, работающих на должностях, отнесенных к профессиям рабочих, и должностях специалистов и служащих по профессиональным квалификационным группам, утвержденным администрацией Калганского муниципального округа, формируется соответственно администрацией Калганского муниципального округа в соответствии с действующим законодательством с учетом особенностей, установленных настоящим Положением.

3. При формировании фонда оплаты труда работников Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края, работающих на должностях, отнесенных к профессиям рабочих, и должностях специалистов и служащих по профессиональным квалификационным группам, сверх средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются средства для (в расчете на год):

а) компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края:

9 должностных окладов - для работников Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края, работающих на должностях специалистов и служащих по профессиональным квалификационным группам;

5 ставок Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края, работающих на должностях, отнесенных к профессиям рабочих по профессиональным квалификационным группам (за исключением водителей);

- а) 21 должностной оклад - для водителей;
- б) материальной помощи - в размере 2 должностных окладов;
- в) выплаты премий - в размере 1 должностного оклада.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **2. Размеры окладов (должностных окладов):**

1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (Приложение № 1).

2. Размеры окладов (должностных окладов), заработной платы работников Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края, индексируются в сроки и размерах, устанавливаемых работодателем.

#### **2.1. Размеры повышающих коэффициентов к окладам:**

1. Повышающие коэффициенты устанавливаются с целью стимулирования работников к повышению качества результатов труда с учетом повышения профессиональной квалификации и компетентности.

2. Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) заработной платы и их размерам принимается начальником Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, режима работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3. При установлении условий оплаты труда работникам применяются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- а) повышающий коэффициент за классность водителям (Приложение №2 );
- б) прочие повышающие коэффициенты к окладу (Приложение № 3).

4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

5. Применение всех повышающих коэффициентов (персональных повышающих коэффициентов) к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

#### **2.2. Компенсационные выплаты**

1. Работникам Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края устанавливаются

компенсационные выплаты в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Выплата устанавливается к должностному окладу в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом специальной оценки условий труда.

При отсутствии специальной оценки условий труда выплата производится согласно Перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определенных Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата к должностному окладу сохраняется всем работникам, получавшим ее ранее.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

б) Работникам Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края устанавливаются надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

в) Работникам Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размер соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

г) оплата за сверхурочную работу;

д) оплата за работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни;

2. Компенсационные выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, или абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края (за исключением выплаты по районному коэффициенту и процентной надбавке).

3. Компенсационные выплаты не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих выплат.

### 2.3. Стимулирующие выплаты

1. В целях поощрения за выполненную работу работникам Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края могут быть осуществлены следующие выплаты стимулирующего характера:

#### **а) Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:**

Работникам Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края может, устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы. Выплата устанавливается распоряжением начальника Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края на месяц или иной срок, но не более чем до конца года, в пределах фонда оплаты труда.

Размер выплаты осуществляется до 100 процентов от оклада и зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

#### **б) Выплата за качество выполняемых работ:**

Работникам Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края может, устанавливается стимулирующая выплата за качество выполняемых работ. Данная выплата устанавливается на основе оценки результатов труда работников за отчетный период и направлена улучшить качество работы персонала учреждения. Период для оценки результатов труда может устанавливаться как месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев или год. Выплата устанавливается сроком на месяц или иной срок, но не более чем на один календарный год распоряжением начальника Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края в размере до 100% от оклада (должностного оклада) и в пределах фонда оплаты труда.

Подходом к результатам оценки является - индивидуальная оценка результатов труда каждого работника за определенный период.

Для осуществления выплаты за качество выполняемых работ являются следующие критерии:

- выполнение заданий руководителя не входящих в круг должностных обязанностей, выполнение разовых поручений;
- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности. Экономия электроэнергии;
- отсутствие жалоб со стороны других лиц на качество выполняемых работ;
- способность к творчеству, внесению предложений по улучшению и оптимизации работы;
- тщательность, точность в исполнении порученной работы;

- качество исполнения служебных материалов, писем, запросов;
- создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование;
- организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб, предложений;
- качественная (квалифицированная) работа с техническим оснащением процесса делопроизводства, регулярное повышение квалификации;
- качество ежедневной уборки помещений;
- участие в генеральных уборках;
- уход за деревьями, укос травы, уборка территории от снега, листьев.

**в) Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет:**

Работникам Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края может, устанавливается стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

при стаже работы	размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
от 3 до 8 лет	10;
свыше 8 до 13 лет	15;
свыше 13 до 18 лет	20;
свыше 18 до 23 лет	25;
свыше 23 лет	30.

В стаж работы, дающий право на установление данной выплаты включается стаж в данном учреждении.

Выплата устанавливается распоряжением начальника в пределах фонда оплаты труда.

**г) Выплата за специфику работы:**

Работникам Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края устанавливается выплата за специфику работы. Выплата устанавливается распоряжением начальника Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края сроком не более чем на один календарный год в пределах фонда оплаты труда. Выплата устанавливается работникам, учитывая характер работы, режим, напряженность в работе, которая несет в себе значительные психологические, эмоциональные и физические нагрузки.

Размер выплаты осуществляется до 50 процентов от оклада (должностного оклада) и зависит от специфики выполняемой работы, наличие профессиональных качеств, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

**д) Премияльные выплаты по итогам работы:**

Порядок и условия премиальных выплат (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании работников Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края (Приложение № 4).

2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат закрепляются в настоящем Положении и в трудовом договоре.

3. При определении условий и размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью администрации Калганского муниципального округа;
- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ.

4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению начальника Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края в пределах фонда оплаты труда работников Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края.

### **III. Другие вопросы оплаты труда**

1. Материальная помощь выплачивается один раз в год по заявлению работника проработавшего в Управлении образования администрации Калганского муниципального округа не менее 6 месяцев, в размере двух должностных окладов. На сумму материальной помощи начисляются надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Основанием для выплаты материальной помощи является распоряжение начальника Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края.

Выплата материальной помощи производится, как правило, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, но может быть по просьбе работника и по решению начальника Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края выплачена в иные сроки.

Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки результатов труда работника.



Право на выплату материальной помощи, не полученной работником до истечения текущего календарного года, на последующие годы не переносится.

2. Штатное расписание работников Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края ежегодно утверждается распоряжением начальника Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края по согласованию с главой муниципального округа.

3. Численный состав работников Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края должен быть достаточным для гарантированного выполнения возложенных на них функций, установленных задач и объемов работ.

4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств начальник Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, материальной помощи, уменьшить либо отменить их выплату.

Приложение №1  
к Положению об оплате труда  
работников Управления образования  
администрации Калганского  
муниципального округа  
Забайкальского края

**I. Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	6071
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	6992

**II. Профессиональная квалификационная группа  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов  
и служащих**

<b>Наименование профессиональных квалификационных групп</b>	<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Наименование профессий</b>	<b>Минимальный (базовый оклад) рублей</b>
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	2	Главный бухгалтер	10862
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	2	Главный экономист	10862
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1	Бухгалтер	9645
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	3	Заведующий хозяйством	8426
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1	Инспектор по кадрам	8225

**III. Должностной оклад ставка заработной платы и  
повышающие коэффициенты сложности по должностям  
работников образования**

<b>Наименование профессиональных квалификационных групп</b>	<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Наименование профессий</b>	<b>Минимальный (базовый оклад) рублей</b>
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1	Заведующая методкабинетом	10435
Должности работников образования	3	Методист по воспитательной работе	10435
Должности работников образования	1	Методист по дошкольному воспитанию	10435
Должности работников образования	3	Методист по информационным технологиям	10435
Должности работников образования	3	Методист -психолог	10435

**Приложение № 2**  
к Положению об оплате труда  
работников Управления образования  
администрации Калганского  
муниципального округа  
Забайкальского края

**Размер повышающего коэффициента за классность**

1. Повышающий коэффициент за классность устанавливается для водителей 1-го и 2-го класса в размере:  
2 класс – 0,10  
1 класс – 0,25
  
2. Выплата повышающего коэффициента производится в пределах фонда оплаты труда.

**Приложение № 3**  
к Положению об оплате труда  
работников Управления образования  
администрации Калганского  
муниципального округа  
Забайкальского края

**Прочие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:**

1. Решение об установлении прочих повышающих коэффициентов и его размере принимается начальником Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края в отношении конкретного работника. Данные коэффициенты устанавливаются сроком не более чем на один календарный год в пределах фонда оплаты труда.

**2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности:**

Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается в размерах - от 0,01 до 1,500:

1) в случае если при введении новой системы оплаты труда должностной оклад и (или) заработная плата работника оказалась ниже, чем при ранее действующей системе, то может быть применена корректировка повышающего коэффициента по занимаемой должности.

2) исполнение дополнительных обязанностей по другой должности.

3) систематические выезды в командировки внутри и за пределы района:

- работа в условия бездорожья и сложного рельефа местности;
- работа, связанная с длительными (частыми) командировками.

4) исполнение помимо основных должностных обязанностей иных функций, не предусмотренных должностной инструкцией для данной должности.

**Приложение № 4**  
к Положению об оплате труда  
работников Управления образования  
администрации Калганского  
муниципального округа  
Забайкальского края

**Положение**  
**о премировании работников Управления образования администрации**  
**Калганского муниципального округа Забайкальского края**

1. Настоящее Положение разработано в целях социальной защищенности работников учреждения (обслуживающего персонала), их заинтересованности в повышении ответственности за реализацию возложенных на них задач и функций, особые условия исполнения своих обязанностей, улучшение качества выполняемой работы.

2. Премирование работников Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края производится в пределах фонда оплаты труда.

3. Премирование не является гарантированным видом денежного содержания (оплаты труда), а представляет собой вознаграждение, выплачиваемое работникам дополнительно к денежному содержанию (оплате труда) за эффективные результаты труда, а также в случаях особой важности и повышенной сложности выполняемых ими заданий.

4. Премирование производится по результатам работы за месяц, квартал, год по распоряжению начальника Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края.

5. Размер премии для каждого работника устанавливается начальником Управления образования администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края в размере до 100% от величины заработной платы за месяц согласно штатному расписанию.

6. Работникам, принятым на период замещения отсутствующих работников, премия начисляется на общих основаниях.

7. Невыполнение или ненадлежащее выполнение работником своих должностных обязанностей, нарушение правил внутреннего трудового распорядка служат основанием для уменьшения размера премии вплоть до ее лишения, независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.