

УТВЕРЖДЕНО

решением Думы Шкотовского  
муниципального района  
от 26.11.2019г. 2019 г. № 351

**Положение об отраслевой системе оплаты труда  
работников муниципального казенного учреждения  
«Управление образованием»  
Шкотовского муниципального района**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление образованием» Шкотовского МР (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, постановлением Администрации Приморского края от 08 мая 2013 года № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление образованием» Шкотовского муниципального района;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств муниципального бюджета.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников Учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), без учета районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

1.5. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работников Учреждения зависит от сложности, количества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

1.7. Заработная плата работников Учреждения подлежит индексации в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При увеличении (индексации) окладов работников Учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда, в том числе выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждения, и включает в себя:

- размеры окладов работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- порядок и условия выплат компенсационного характера;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- другие вопросы оплаты труда.

Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов компенсационных выплат, утвержденного

Администрацией Приморского края;

- перечня видов, стимулирующего выплат, утвержденного Администрацией Приморского края;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.1.3. МКУ «Управление образованием» ШМР в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников Учреждения определяет размеры стимулирующих выплат в соответствии с разделом 4.

2.2. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2.1. Размеры окладов работников Учреждения общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
рабочих первого уровня**

<b>Квалификацион- ные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Размер оклада (руб.)</b>
1 квалификационный уровень	уборщик производственных и служебных помещений	7215
2 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7240

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
рабочих второго уровня**

<b>Квалификацион- ные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Размер оклада (руб.)</b>
1 квалификационный	водитель автомобиля	8900

уровень		
---------	--	--

2.2.2. Размеры окладов работников Учреждения по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
служащих первого уровня**

<b>Квалификацион- ные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Размер оклада (руб.)</b>
1 квалификационный уровень	кассир; делопроизводитель	9884
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	10 490

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
служащих второго уровня**

<b>Квалификацион- ные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Размер оклада (руб.)</b>
1 квалификационный уровень	Специалист по работе с молодежью	10 800
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	11 340
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	11730
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11 920

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
служащих третьего уровня**

<b>Квалификацион-ные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Размер оклада (руб.)</b>
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер- программист (программист); специалист; специалист контрактной службы; специалист по	12 214

	управлению персоналом; экономист	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	13 319
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	14 153
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	14 985
5 квалификационный уровень	Главный специалист; заместитель главного бухгалтера	16 026

### **Профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня**

<b>Квалификацион-ные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Размер оклада (руб.)</b>
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	19 146
2 квалификационный уровень	Главный бухгалтер, заместитель директора по хозяйственным вопросам, заместитель директора	26 221
3 квалификационный уровень	Директор	29 134

### **3. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (оклада с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

3.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3. Конкретные размеры выплаты компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) по итогам специальной оценки условий труда.

Величина доплаты работникам учреждения, занятых на работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее четырех и не более двенадцати процентов от оклада по ПКГ.

Указанная доплата начисляется за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам учреждения при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании по итогам специальной оценки условий труда рабочих мест безопасными (оптимальными или допустимыми) повышение оплаты труда не производится.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам Учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

- районный коэффициент за работу на территории Приморского края в размере 1,2;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах

Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи в возрасте до 30 лет, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

### 3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, при совмещении профессий (должностей) – статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ.

3.7. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на оклад работников, а также на выплаты компенсационного характера (установленные пунктами 3.4, 3.6, 3.7 данного раздела) и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

## **4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- премии по итогам работы.

#### 4.2.1. Выплаты за выслугу лет.

Работникам Учреждения устанавливается стимулирующая выплата за выслугу лет по основной должности, учитывая стаж государственной и муниципальной службы, стаж работы в организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также у работодателей - физических лиц на должностях, соответствующих направлению служебной деятельности в Учреждении, в следующем размере от оклада по ПКГ:

от 1 до 5 лет – 10%;

от 5 до 10 лет – 15%;

от 10 до 15 лет – 20%;

свыше 15 лет – 30%.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от выслуги лет, право на его изменение возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения на очередной финансовый год, формируемого в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

Назначение и отмена выплат за качество выполняемых работ, выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда работникам муниципального казенного учреждения «Управление образованием» Шкотовского муниципального района.

При отсутствии или недостатке объема средств местного бюджета руководитель Учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, предупредив работников в установленном законодательством порядке.

#### 4.2.3. Премирование по итогам работы.

Премирование осуществляется по решению директора Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда. Работникам Учреждения может устанавливаться премия в виде поощрения за выполнение конкретного (сложного) задания, к профессиональным праздникам, а также по итогам работы за квартал, полугодие, год.

### **5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. С учетом должностных обязанностей, сложности и объема выполняемой работы к окладу руководителя Учреждения устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,5.

При применении повышающего коэффициента размер оклада руководителя Учреждения определяется по формуле:

$$P_{op} = O_p \times ПК,$$

где:

$P_{op}$  - размер оклада руководителя;

$O_p$  - размер оклада руководителя по ПКГ;

ПК - повышающий коэффициент.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за выслугу лет;
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие

результаты работы директору Учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности Учреждения на основании решения Учредителя.

5.6. Премирование по итогам работы директора Учреждения в соответствии с пунктом 4.2.3 раздела 4 настоящего Положения производится с учетом результатов финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, в пределах лимитов бюджетных обязательств на основании решения Учредителя, но не свыше пяти должностных окладов руководителя.

5.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения, финансируемого за счет средств бюджета Шкотовского муниципального района, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и заместителей главного бухгалтера) устанавливается постановлением администрации Шкотовского муниципального района.

## **6. Порядок формирования фонда оплаты труда**

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на соответствующий календарный (очередной финансовый) год, исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств местного бюджета по расходам на оплату труда (исходя из штатной численности работников учреждения) на основании настоящего Положения.

Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников Учреждения должна составлять не менее 30%.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Штатное расписание казенного учреждения формируется руководителем Учреждения, утверждается Учредителем и включает в себя все должности специалистов и профессии рабочих данного Учреждения.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и требованиям, установленным единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

## **8. Заключительное положение**

Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2020 года.