



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ТУАПСИНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ  
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от \_\_\_\_\_

г. Туапсе

№ \_\_\_\_\_

**О внесении изменения в постановление администрации  
муниципального образования Туапсинский район  
от 28 ноября 2008 г. № 2602 «О введении отраслевой  
системы оплаты труда работников муниципальных  
образовательных организаций Туапсинского муниципального  
округа, подведомственных управлению образования  
администрации Туапсинского муниципального округа»**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным Законом от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», законами Краснодарского края от 18 декабря 2024 г. № 5278-КЗ «О внесении изменений в Закон Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования», от 3 марта 2010 г. № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования», приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 г. № 1005 «Об утверждении общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 г. № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования», постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район от 23 ноября 2023 г. № 2135 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений

муниципального образования Туапсинский район», решением Совета муниципального образования Туапсинский муниципальный округ Краснодарского края от 20 декабря 2024 г. № 116 «Об изменении наименования исполнительно-распорядительного органа муниципального образования - администрации муниципального образования Туапсинский район», постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район от 10 ноября 2024 г. № 1243 «О повышении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Туапсинский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», постановлением администрации муниципального образования Туапсинский муниципальный округ Краснодарского края от 27 ноября 2025 г. № 3277 «О повышении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Туапсинского муниципального округа, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», в целях сохранения кадрового потенциала и привлечения высококвалифицированных кадров п о с т а н о в л я ю:

1. Внести в постановление администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 г. № 2602 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Туапсинского муниципального округа, подведомственных управлению образования администрации Туапсинского муниципального округа» изменения, изложив приложение и приложение 6 к нему в новой редакции согласно приложениям 1, 2 к настоящему постановлению.

2. Опубликовать настоящее постановление в средстве массовой информации - газете (сетевом издании) «Туапсинские вести».

3. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Туапсинского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Туапсинского муниципального округа Ачмизова А.Р.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2026 г.

Глава

Туапсинского муниципального округа

С.А. Бойко

Приложение 1  
к постановлению администрации  
муниципального образования  
Туапсинский муниципальный округ  
Краснодарского края  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

«Приложение

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации  
муниципального образования  
Туапсинский район  
от 28.11.2008 № 2602

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой системе оплаты труда работников**  
**муниципальных образовательных организаций**  
**Туапсинского муниципального округа,**  
**подведомственных управлению образования**  
**администрации Туапсинского муниципального**  
**округа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Туапсинского муниципального округа, подведомственных управлению образования администрации Туапсинского муниципального округа (далее – Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Туапсинского муниципального округа, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225);

постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1" (далее – Постановление № 31);

постановление Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1922 г. № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих» (далее – Постановление МТ РФ № 31);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 15 ноября 1999 г. № 45 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 2, разделы: «Литейные работы», «Сварочные работы», «Котельные, холодноштамповочные, волочильные и давяльные работы», «Кузнечно-прессовые и термические работы», «Механическая обработка металлов и других материалов», «Металлопокрытия и окраска», «Эмалирование», «Слесарные и слесарно-сборочные работы» (далее – Постановление № 45);

постановление Министерства труда Российской Федерации от 3 июля 2002 г. № 47 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Выпуск 46, Раздел «Швейное производство» (далее – Постановление № 47);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 5 марта 2004 г. № 30 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 51, разделы: «Производство алкогольной и безалкогольной продукции»; «Хлебопекарно-макаронное производство»; «Кондитерское производство»; «Крахмалопаточное производство»; «Производство сахара»; «Производство пищевых концентратов»; «Табачно-махорочное и ферментационное производства»; «Эфиромасличное производство»; «Производство чая»; «Парфюмерно-косметическое производство»; «Масложировое производство»; «Добыча и производство поваренной соли»; «Добыча и переработка солодкового корня»; «Элеваторное, мукомольно-крупяное и комбикормовое производства»; «Торговля и общественное питание»; «Производство консервов» (далее – Постановление № 30);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 апреля 2007 г. № 243 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск

3, раздел «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы» (далее – Приказ № 243);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (далее – Приказ № 526);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 570);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 121н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – Приказ № 216н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (далее – Приказ № 217н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее – Приказ № 247н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (далее – Приказ № 248н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (далее – Приказ № 305н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства» (далее – Приказ № 339н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 г. № 390н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников лесного хозяйства» (далее – Приказ № 390н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 г. № 541н «Об утверждении Единого

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» (далее – Приказ № 541н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – Приказ № 761н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» (далее – Приказ № 1н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 251н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 г. № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» (далее – Приказ № 916н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 февраля 2012 г. № 126н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства» (далее – Приказ № 126н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 мая 2012 г. № 547н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в сфере переводческой деятельности» (далее – Приказ № 547н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» (далее – Приказ № 559н);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536);

Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Закон № 1572-КЗ);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Общие требования);

постановление администрации муниципального образования Туапсинский район от 23 ноября 2023 г. № 2135 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Туапсинский район»;

отраслевое соглашение по организациям отрасли образования Туапсинского муниципального округа;

иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края, Туапсинского муниципального округа, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

муниципальные образовательные учреждения – учреждения, находящиеся в ведомственной принадлежности управления образования администрации Туапсинского муниципального округа (далее соответственно – образовательные организации, ОО);

работник ОО – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с ОО в соответствии с ТК РФ;

руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения и его заместитель, иной руководитель – работник ОО, должность которого отнесена к категории административно-управленческого персонала и включена в один или несколько из следующих документов: номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ, часть 1 раздела 1 «Должности руководителей» Постановления № 37, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом № 761н;

педагогический работник – работник ОО, осуществляющей образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру,

утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

специалист – работник ОО, освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 3<sup>1</sup>, 4 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями, необходимыми для выполнения трудовых функций, по должностям специалистов, предусмотренным Постановлением № 37, Приказом № 547н, Приказом № 559н, Приказом № 761н, Приказом № 541н, Приказом № 251н, Приказом № 916н, Приказом № 126н, либо имеющий утвержденный профессиональный стандарт;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника ОО за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников ОО за счет средств бюджета Туапсинского муниципального округа, за счет средств бюджета Краснодарского края по отдельным государственным полномочиям, переданным органу местного самоуправления Туапсинского муниципального округа.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается ОО самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- общие положения;
- основные условия оплаты труда работников ОО;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия оплаты труда руководителя ОО, его заместителей, главного бухгалтера ОО;
- другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников ОО устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;



рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с Туапсинской районной организацией Общероссийского Профсоюза образования и науки РФ.

1.6. Условия оплаты труда работника ОО, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

При заключении трудовых договоров с работниками ОО рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником муниципального учреждения, приведенную в приложении 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

1.7. Определение размеров заработной платы работника ОО осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников ОО, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Заработная плата каждого работника ОО зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

1.9. На основе настоящего Положения ОО разрабатывают положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.10. Оплата труда работников ОО производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности ОО на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций ОО в части оплаты труда работников ОО может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда не уменьшается.

1.12. Формирование фонда оплаты труда осуществляется ОО в пределах выделенных средств бюджета Туапсинского муниципального округа и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Примерный Порядок формирования фонда оплаты труда ОО за счет средств бюджета Туапсинского муниципального округа устанавливается приказом управления образования администрации Туапсинского муниципального округа.

## 2. Основные условия оплаты труда работников ОО

2.1. Оплата труда работников ОО, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя ОО, его заместителей и главного бухгалтера ОО), устанавливаемые локальными нормативными актами организаций, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 «Основные условия оплаты труда работников ОО» настоящего Положения.

2.3.2. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОО применительно к соответствующим ПКГ:

2.4.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 31, Постановлением МТ РФ № 31, Постановлением № 45, Приказом № 243, Приказом № 248н:

№ п/п	Наименование	Сумма в руб.
1	2	3
1	отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:	
1.1	1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
1.1.1	1 квалификационный разряд	9071
1.1.2	2 квалификационный разряд	9344
1.1.3	3 квалификационный разряд	9625
1.1.4.	2 квалификационный уровень – профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	9230
2	отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:	
2.1	1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
2.1.1	4 квалификационный разряд	9914
2.1.2	5 квалификационный разряд	10212
2.2	2 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
2.2.1	6 квалификационный разряд	10519
2.2.2	7 квалификационный разряд	10835
2.3	3 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	11160

1	2	3
	справочником работ и профессий рабочих:	11160
2.3.1	4 квалификационный уровень	11496

2.4.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 37, Приказом № 247н, Приказом № 547н, Приказом № 559н, Приказом № 761н, Приказом 390н:

№ п/п	Наименование	Сумма в руб.
1	2	3
1	отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:	
1.1	1 квалификационный уровень	9344
1.2	2 квалификационный уровень	9438
2	отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:	
2.1	1 квалификационный уровень	9625
2.2	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	9722
2.3	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	9818
2.4	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	9914
2.5	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9914
2.6	2 квалификационный уровень	9722
2.7	3 квалификационный уровень	10010
2.8	4 квалификационный уровень	10106
2.9	5 квалификационный уровень	10202
3	отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:	
3.1	1 квалификационный уровень	9914
3.2	2 квалификационный уровень	10013
3.3	3 квалификационный уровень	10113
3.4	4 квалификационный уровень	10212
3.5	5 квалификационный уровень	10311
4	отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые должности	

1	2	3
	служащих четвертого уровня»:	
4.1	1 квалификационный уровень	11496
4.2	2 квалификационный уровень	11610
4.3	3 квалификационный уровень	11725

2.4.3. По занимаемым должностям работников ОО на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 216н и Приказом № 761н:

№ п/п	Наименование	Сумма в руб.
1	2	3
1	отнесенным к ПКГ работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня	9625
2	отнесенным к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	
2.1	1 квалификационный уровень	11160
2.2	2 квалификационный уровень	11272
3	отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:	
3.1	1 квалификационный уровень	15528
3.2	2 квалификационный уровень	16771
3.3	3 квалификационный уровень	16926
3.4	4 квалификационный уровень	17081
4	отнесенным к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:	
4.1	1 квалификационный уровень	14220
4.2	2 квалификационный уровень	15642
4.3	3 квалификационный уровень	16353

2.4.4. По занимаемым должностям медицинских работников на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 526, Приказом № 541н:

№ п/п	Наименование	Сумма в руб.
1	2	3
1	отнесенным к ПКГ должностей медицинского и фармацевтического персонала первого уровня	11944
2	отнесенным к ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала:	
2.1	1 квалификационный уровень	13640
2.2	2 квалификационный уровень	13777
2.3	3 квалификационный уровень	13913
2.4	4 квалификационный уровень	14049

1	2	3
2.5	5 квалификационный уровень	14186
3	отнесенным к ПКГ должностей врачей и провизоров:	
3.1	1 квалификационный уровень	17173
3.2	2 квалификационный уровень	18890

2.4.5. По занимаемым должностям работников культуры на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 121н, Приказом № 570, Приказом № 251н:

№ п/п	Наименование	Сумма в руб.
1	2	3
1	отнесенным к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	9071
2	отнесенным к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»:	
2.1	6 квалификационный разряд	10519
2.2	7 квалификационный разряд	10835
3	отнесенным к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	11160
4	отнесенным к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	12774
5	отнесенным к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	14939

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОО по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

№ п/п	Наименование	Сумма в руб.
1	2	3
1	ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, специалист, специалист по закупкам, аналитик	9914
2	старший специалист, старший специалист по закупкам	10013
3	ведущий специалист	10212
4	главный специалист	10311
5	заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор	15040

1	2	3
6	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16926
7	начальник отдела, руководитель структурного подразделения	15642

2.5.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений (отделов, управлений, иных структурных единиц) устанавливаются на 10 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих структурных подразделений.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОО устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОО, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.8. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОО подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом № 1601.

2.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам ОО устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.11. Порядок и условия почасовой оплаты работников ОО устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

2.12. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работы отдельных категорий работников ОО, отражен в приложении 3 к Положению.

2.13. Порядок зачета педагогическим работникам ОО в стаж работы времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени

обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 4 к Положению.

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

3.1. Оплата труда работников ОО, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам ОО могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам ОО, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам ОО, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников ОО, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам ОО, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу



настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам ОО за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.4. Доплата 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.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

превышение списочной наполняемости классов по состоянию на 1 сентября соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих образование на дому или в медицинских организациях, а также экстернов) – 26 и более человек;

превышение установленной численности студентов в группе – 31 и более человек;

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

3.6. Специалистам, работающим в ОО (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или Устава), расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе). В случае если руководитель и (или) его заместитель, руководитель структурного подразделения и (или) его заместитель, педагогический работник осуществляют педагогическую деятельность на условиях совмещения, на них распространяется выплата, предусмотренная

настоящим пунктом, пропорционально установленной им ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.7. Выплаты за специфику работы в ОО устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника ОО.

3.8. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью ОО по реализации образовательных программ:

за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств бюджета Туапсинского муниципального округа;

за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств федерального бюджета;

за проверку письменных работ;

за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое);

за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»);

за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться правовым актом Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работниками ОО с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

локальными нормативными актами ОО – периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

3.9. Выплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств бюджета Туапсинского муниципального округа устанавливается педагогическим и иным работникам ОО, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия), на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций).

В рамках настоящего Положения куратором группы считается работник профессиональной образовательной организации, реализующий программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, из числа педагогических и иных работников, участвующих в образовательном процессе, на которых руководителем возложены обязанности по организации системы отношений между обществом и обучающимся через разнообразные виды воспитывающей деятельности обучающегося коллектива, создающие условия для индивидуального самовыражения каждого обучающегося.

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора) в одном классе (группе) составляет 4000 рублей в месяц.

Выплата педагогическим и иным работникам ОО, осуществляющим классное руководство (кураторство) в двух и более классах (группах), устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе (группе), но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому и иному работнику ОО, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия) в классе (группе, классах, группах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, входящих в класс – комплект.

В рамках настоящего Положения классом-комплектom считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для работников, выполняющих функции классного руководителя (куратора), рабочим временем. За работу в указанные периоды производятся выплаты за осуществление функций классного руководителя (куратора) до истечения срока действия тарификации.

3.9.1. Нормативным правовым актом управления образования администрации Туапсинского муниципального округа могут утверждаться рекомендованные для ОО размеры выплат за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) и за руководство методическими объединениями.

При установлении доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

3.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

3.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников ОО пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

3.13. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению управления образования администрации Туапсинского муниципального округа в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона № 2770-КЗ.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3.14. Отдельным категориям работников ОО постановлением администрации Туапсинского муниципального округа на основании нормативно-правовых актов высшего исполнительного органа Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

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

4.1. Работникам ОО (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта ОО.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам ОО в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иных сферах, соответствующих сфере работы ОО, в том числе для отдельных категорий работников ОО, с учетом приложений 3 и 4 к Положению.

Минимальные размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) работникам ОО:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;

при выслуге лет от 20 лет – 20%.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

минимальные размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, спортивного звания, разряда, нагрудного знака, установленных нормативными правовыми актами законодательной и исполнительной власти федерального и регионального уровня, ученой степени:

минимальные размеры повышающего коэффициента работникам ОО за ученую степень, почетное звание:

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный» (с даты принятия решения о награждении, присвоении).

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника ОО.

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах

принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника ОО.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника ОО, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников ОО за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами ОО, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

4.1.7. Выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее – отдельные категории работников ОО, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся соответственно).

Предельные размеры ежемесячной выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся отдельным категориям работников ОО составляют:

2000 (две тысячи) рублей – заместителю руководителя по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, руководителю физического воспитания, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1000 (одна тысяча) рублей – психологу и социальному педагогу.

Отдельным категориям работников ОО, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При выполнении объема работы отдельными категориями работников ОО более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

4.1.8. Выплаты на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций, муниципальных казенных общеобразовательных организаций, муниципальных автономных общеобразовательных организаций, муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций, муниципальных казенных



дошкольных образовательных организаций, муниципальных автономных дошкольных образовательных организаций предоставляются следующим категориям работников:

1) отнесенные к полномочиям органов местного самоуправления предоставляются следующим категориям работников:

обслуживающий персонал (буфетчик, вахтер, водитель мототранспортных средств, грузчик, звукооператор, истопник, кастаньяша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист холодильных установок, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), оператор хлораторной установки, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтер), тракторист, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель);

2) отнесенные к государственным полномочиям по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования:

учителя;

другие педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя);

медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра);

обслуживающий персонал (дворник, рабочий зеленого хозяйства, уборщик служебных помещений).

При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки):

дополнительное стимулирование отдельных категорий работников устанавливается в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц;

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные организацией для выплаты заработной платы.

Условиями осуществления выплаты (доплаты) являются:

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в организации, расположенной на территории Туапсинского муниципального округа, по должности или профессии, указанной в настоящем пункте;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (норма часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

4.1.9. Выплаты на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования, муниципальных казенных образовательных организаций дополнительного образования отнесенные к полномочиям органов местного самоуправления предоставляются следующим категориям работников:

1) другие педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед);

2) обслуживающий персонал (вахтер, водитель мототранспортных средств, дворник, звукооператор, истопник, кастаньяша, кладовщик, костюмер, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной (теплового пункта), оператор хлораторной установки, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий зеленого хозяйства, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь

по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтер), тракторист, уборщик служебных помещений, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель).

дополнительное стимулирование отдельных категорий работников устанавливается в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц;

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные организацией для выплаты заработной платы. Условиями осуществления выплаты (доплаты) являются:

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в организации, расположенной на территории Туапсинского муниципального округа, по должности или профессии, указанной в настоящем пункте;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (норма часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

4.1.10. Выплаты для осуществления доплат педагогическим работникам, реализующих программы дошкольного образования в муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций, муниципальных казенных общеобразовательных организаций, муниципальных автономных общеобразовательных организаций, муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций, муниципальных казенных дошкольных образовательных организаций, муниципальных автономных дошкольных образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, отнесенные к государственным полномочиям по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования, предоставляются следующим категориям работников:

старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, концертмейстер, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования), заведующих (директоров), заместителей заведующих (директоров), если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, методической (научно-методической) работой.

При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты для осуществления доплат педагогическим работникам, реализующих программы дошкольного образования устанавливаются в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные организацией для выплаты заработной платы.

Условиями осуществления выплаты (доплаты) являются:

осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора в организации, расположенной на территории Туапсинского муниципального округа, по должности или профессии, указанной в настоящем пункте, в том числе по совместительству по должности, указанной в абзаце 2 настоящего пункта;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

4.1.11. Доплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в ОО по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией предоставляется при выполнении следующих условий:

осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (до истечения срока нахождения в учетном возрасте — 35 лет 11 месяцев 31 дня включительно) трудовой деятельности в муниципальной общеобразовательной

организации, реализующей основные общеобразовательные программы, расположенной на территории Краснодарского края, на основании трудового договора, заключенного в течение двух лет со дня окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации дополнительного образования (далее — молодой педагог, молодой педагог, имеющий образование), по основному месту работы и по основной должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией (далее — Постановление № 225);

осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (до истечения срока нахождения в учетном возрасте — 35 лет 11 месяцев 31 дня включительно) трудовой деятельности в муниципальной общеобразовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы, расположенной на территории Краснодарского края или образовательной организации дополнительного образования, на основании трудового договора, заключенного в период обучения в соответствии с частями 3 и 31 статьи 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — молодой педагог, молодой педагог, получающий образование), по основному месту работы и по основной должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением № 225.

В рамках настоящего подпункта:

днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дате трудоустройства молодого педагога, имеющего образование.

Исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего);

выплата (доплата) устанавливается молодому педагогу, имеющему образование, с даты трудоустройства, и осуществляется в течение 3 лет (36 месяцев);

выплата (доплата) устанавливается молодому педагогу, получающему образование, с даты трудоустройства, но не ранее чем с 1 января 2026 г., и осуществляется в течение 3 лет (36 месяцев). В случае если молодой педагог, получающий образование, трудоустроен до 1 января 2026 г. и по состоянию на 1 января 2026 г. соответствует требованиям настоящего подпункта, ему осуществляется с 1 января 2026 г. выплата (доплата) в соответствии с настоящим подпунктом в течение 3 лет (36 месяцев) до наступления обстоятельств, прекращающих предоставление указанной выплаты (доплаты);

выплата (доплата) молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера выплаты (доплаты);

выплата (доплата) молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц;

при заключении срочного трудового договора между муниципальной общеобразовательной организацией, расположенной на территории Краснодарского края или организацией дополнительного образования, и молодым педагогом, выплата (доплата) не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

в случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата (доплата) молодому педагогу не осуществляется. Выплата (доплата) молодому педагогу возобновляется по истечении обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, и возраста, определенного абзацами вторым и третьим подпункта 5 пункта 3 приложения к настоящему приказу;

выплата (доплата) сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края или организацию дополнительного образования, или при приеме на работу молодого педагога в муниципальную общеобразовательную организацию или организацию дополнительного

образования, ранее осуществляющего трудовую деятельность в государственной общеобразовательной организации, расположенной на территории Краснодарского края. Муниципальная (государственная) общеобразовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края или организация дополнительного образования, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев);

выплата (доплата) сохраняется в случае осуществления трудовой деятельности молодого педагога в статусах молодого педагога, получающего образование, и молодого педагога, имеющего образование, как в одной муниципальной общеобразовательной организации, расположенной на территории Краснодарского края или организацией дополнительного образования, так и при переходе в другую муниципальную (государственную) общеобразовательную организацию при соблюдении требований для ее назначения в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев) с учетом положений четырнадцатого абзаца настоящего подпункта;

в правовом акте муниципальной общеобразовательной организации, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты «Краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей». Доплата отнесена к государственным полномочиям по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования;

в правовом акте организации дополнительного образования расположенной на территории Туапсинского муниципального округа, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты «Местная доплата молодому педагогу в 3000 рублей». Доплата отнесена к полномочиям органов местного самоуправления.

ОО в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе.

#### 4.1.12. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);  
за выполнение особо важных и срочных работ;  
к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОО;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ОО;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

4.1.12.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника ОО, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с ОО в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.12.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

4.1.12.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам ОО вне зависимости от занимаемой должности:



работникам дошкольных образовательных организаций – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября);

работникам профессиональных организаций – ко Дню среднего профессионального образования (2 октября);

работникам общеобразовательных организаций, дополнительного профессионального образования – ко Дню учителя (5 октября);

работникам организаций дополнительного образования – ко Дню работника дополнительного образования (8 октября) и ко Дню физкультурника (вторая суббота августа).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику ОО при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.1.13. Ежемесячная дополнительная выплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций предоставляется педагогическим работникам в муниципальных казенных дошкольных образовательных организаций, муниципальных автономных дошкольных образовательных организаций, отнесенные к государственным полномочиям по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях.

При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты (доплаты) для осуществления ежемесячной дополнительной выплаты педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций реализующих программы дошкольного образования устанавливаются в размере 10000 (десяти тысяч) рублей в месяц.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные организацией для выплаты заработной платы.

Условиями осуществления ежемесячной дополнительной выплаты педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных являются:

осуществление педагогическим работникам трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальной дошкольной образовательной организации, расположенной на территории Туапсинского муниципального округа;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку в календарном месяце.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку.

Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

4.1.14. Ежемесячная дополнительная выплата учителям и отдельным педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций в муниципальных бюджетных общеобразовательных организациях, муниципальных казенных общеобразовательных организациях, муниципальных автономных общеобразовательных организациях, отнесенные к государственным полномочиям по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, предоставляются следующим категориям работников:

учителям;

отдельным педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций (педагогам дополнительного образования, педагогам-психологам, преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины, социальным педагогам, учителям-дефектологам, учителям-логопедам (логопедам)).

При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) ежемесячная дополнительная выплата учителям и отдельным педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций устанавливается в размере 15000 (пятнадцати тысяч) рублей в месяц.

Ежемесячная дополнительная выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные организацией для выплаты заработной платы.

Условиями осуществления ежемесячной дополнительной выплаты являются:

осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора в организации, расположенной на территории Туапсинского муниципального округа, по должности или профессии, указанной в настоящем пункте;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку в календарном месяце.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий) расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

4.1.15. Ежемесячная дополнительная выплата отдельным педагогическим работникам муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования, муниципальных казенных образовательных организаций дополнительного образования отнесенные к полномочиям органов местного самоуправления, предоставляются следующим категориям работников:

концертмейстеру, мастеру производственного обучения, методисту, музыкальному руководителю, педагогу дополнительного образования, социальному педагогу, педагогу-организатору.

При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) ежемесячная дополнительная выплата отдельным педагогическим работникам муниципальных организаций дополнительного образования устанавливается в размере 15000 (пятнадцать тысяч) рублей в месяц.

Ежемесячная дополнительная выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные организацией для выплаты заработной платы.

Условиями осуществления ежемесячной дополнительной выплаты являются:

осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора в организации, расположенной на территории Туапсинского муниципального округа, по должности или профессии, указанной в настоящем пункте;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку в календарном месяце.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий) расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.12, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя ОО в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.12 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 – 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 – 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику ОО с учетом разработанных в ОО критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное

не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются ОО по согласованию с представительным органом работников ОО.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается ОО в пределах фонда оплаты труда ОО.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя ОО в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ОО, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников ОО, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя ОО;

остальных работников ОО, занятых в структурных подразделениях, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.10. Отдельным категориям работников постановлением администрации Туапсинского муниципального округа могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

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

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

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя ОО устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

Размер должностного оклада руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ОО определяется трудовым договором.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается приказом управления образования администрации Туапсинского муниципального округа в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости ОО. Минимальные размеры должностных окладов руководителей ОО приведены в приложении 8 к настоящему Положению.

5.2.3. Порядок отнесения ОО по группам по оплате труда руководителя образовательной организации и распределение ОО по группам по оплате труда руководителя образовательной организации устанавливаются приказом управления образования администрации Туапсинского муниципального округа.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя ОО и главного бухгалтера ОО устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя ОО.

5.2.5. Трудовой договор с руководителем ОО заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. С учетом условий труда руководителям ОО устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения соответственно, в порядке, определенном управлением образования администрации Туапсинского муниципального округа.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ОО, его заместителей, главного бухгалтера ОО (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников ОО (без руководителя ОО, его заместителей, главного бухгалтера ОО, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ОО и средней заработной платы работников списочного состава ОО определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера ОО на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого ОО (без руководителя ОО, его заместителей, главного бухгалтера ОО).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ОО, его заместителей, главного бухгалтера ОО и средней заработной платы работников ОО может быть увеличен по решению управления образования администрации Туапсинского муниципального округа, в отношении руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый

управлением образования администрации Туапсинского муниципального округа.

По решению управления образования администрации Туапсинского муниципального округа руководителю ОО, его заместителям, главному бухгалтеру ОО на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых ОО, при приостановлении основной деятельности ОО, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя ОО и не более 5,0 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера ОО.

5.5. По решению управления образования администрации Туапсинского муниципального округа руководителям ОО могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы ОО, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю ОО определяются управлением образования администрации Туапсинского муниципального округа.

5.6. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же ОО.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем ОО, определяется управлением образования администрации Туапсинского муниципального округа, заместителями руководителя – руководителем ОО, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к Приказу № 1601.

5.7. Руководителям ОО по решению управления образования администрации Туапсинского муниципального округа могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности ОО в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы ОО, установленными управлением образования администрации Туапсинского муниципального округа.

Размеры премирования руководителя ОО, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются управлением образования администрации Туапсинского муниципального округа в дополнительном

соглашении к трудовому договору с руководителем организации сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60<sup>2</sup>, 151 ТК РФ с письменного согласия работника ОО приказом управления образования администрации Туапсинского муниципального округа на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника ОО не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе управления образования администрации Туапсинского муниципального округа о возложении временного исполнения обязанности руководителя ОО указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником ОО с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующей ОО.

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам ОО (в том числе руководителю ОО, его заместителям и главному бухгалтеру ОО) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя ОО – правовым актом управления образования администрации Туапсинского муниципального округа;

работников ОО (за исключением руководителя ОО) – локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

руководителя ОО – управление образования администрации Туапсинского муниципального округа;

работников ОО (за исключением руководителя ОО) – руководитель ОО на основании письменного заявления работника ОО.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников ОО, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда ОО выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника ОО, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности),



составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник ОО не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником ОО в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику ОО по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. Управлением образования администрации Туапсинского муниципального округа может быть предоставлено ОО право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений ОО или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников ОО, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных ОО (с учетом требований учредителя) норм труда и сдельных расценок.

6.4. В пределах объема средств на оплату труда работников ОО руководитель учреждения формирует штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям ОО, сформированных в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников ОО, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты,

установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам ОО, трудоустроенным на штатные должности.

6.5. Численный состав работников ОО должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных управлением образования администрации Туапсинского муниципального округа.

6.6. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда организаций управление образования администрации Туапсинского муниципального округа вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций:

- по определению штатной численности работников ОО (типовые штаты);
- по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников ОО.

7. Приказом управления образования администрации Туапсинского муниципального округа утверждаются:

- перечни должностей, относимых к:
  - основному персоналу (педагогические работники) ОО;
  - административно – управленческому персоналу ОО;
  - вспомогательному персоналу ОО;
- предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда ОО.

».

Начальник управления  
образования администрации  
Туапсинского муниципального округа

Е.А. Зайцева

Приложение 2  
к постановлению администрации  
муниципального образования  
Туапсинский муниципальный округ  
Краснодарского края  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Приложение 6  
к Положению об отраслевой  
системе оплаты труда работников  
муниципальных образовательных  
организаций Туапсинского  
муниципального округа,  
подведомственных управлению  
образования администрации  
Туапсинского муниципального  
округа

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ  
должностных окладов руководителей  
муниципальных образовательных организаций  
Туапсинского муниципального округа**

№ п/п	Муниципальные образовательные организации Туапсинского муниципального округа(далее – ОО), группы по оплате труда руководителей учреждений	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений (далее – минимальный оклад, рублей), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	2	3
<b>I. Руководители муниципальных общеобразовательных организаций Туапсинского муниципального округа</b>		
1	ОО I группы по оплате труда руководителей	39 781,00
2	ОО II группы по оплате труда руководителей	1,2
3	ОО III группы по оплате труда руководителей	1,4
4	ОО IV группы по оплате труда руководителей	1,6
5	ОО V группы по оплате труда руководителей	1,8
<b>II. Руководители муниципальных дошкольных образовательных организаций Туапсинского муниципального округа</b>		
1	ОО I группы по оплате труда руководителей	39 781,00

1	2	3
2	ОО II группы по оплате труда руководителей	1,2
3	ОО III группы по оплате труда руководителей	1,25
4	ОО IV группы по оплате труда руководителей	1,30
5	ОО V группы по оплате труда руководителей	1,35
III. Руководители муниципальных учреждений дополнительного образования Туапсинского муниципального округа		
1	ОО I группы по оплате труда руководителей	39 781,00
2	ОО II группы по оплате труда руководителей	1,2
3	ОО III группы по оплате труда руководителей	1,25
4	ОО IV группы по оплате труда руководителей	1,3

».

Начальник управления  
образования администрации  
Туапсинского муниципального округа

Е.А. Зайцева