

Российская Федерация  
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ ПОДДОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 16.12.2022 № 588  
с.Поддорье

**О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр сопровождения образовательных учреждений» с. Поддорье, подведомственного отделу образования Администрации муниципального района**

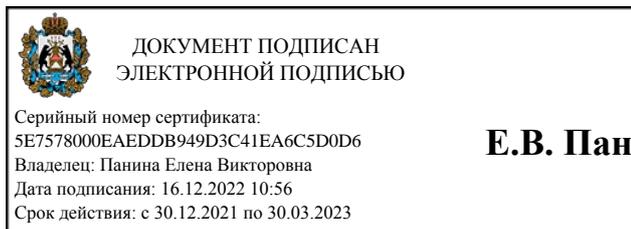
В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Администрация Поддорского муниципального района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр сопровождения образовательных учреждений» с. Поддорье, подведомственного отделу образования Администрации муниципального района, утверждённое постановлением Администрации Поддорского муниципального района от 03.12.2018 № 622, изложив его в прилагаемой редакции.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2023 года.

3. Опубликовать постановление на официальном сайте Администрации муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (<http://адмподдорье.рф>).

**Глава  
муниципального района**



**Е.В. Панина**

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Администрации  
муниципального района  
от 16.12.2022 № 588

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения  
«Центр сопровождения образовательных учреждений» с. Поддорье,  
подведомственного отделу образования  
Администрации муниципального района**

**1. Общие положения**

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр сопровождения образовательных учреждений» с. Поддорье (далее – учреждение), подведомственного отделу образования Администрации Поддорского муниципального района (далее – отдел образования), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Думы Поддорского муниципального района от 30.12.2008 года № 256 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Поддорского муниципального района».

1.2. Система оплаты труда работников учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Новгородской области, решениями Думы Поддорского муниципального района, нормативными правовыми актами Администрации муниципального района, а также настоящим Примерным положением.

1.3. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни.

1.4. Заработная плата работников учреждения максимальным размером не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в учреждение из бюджета муниципального района.

## **2. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения**

2.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера конкретизируются трудовым договором.

Решение об установлении должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении руководителя учреждения – заведующей отделом образования и оформляется приказом отдела образования;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения.

2.2. Должностной оклад

2.2.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и рассчитывается по следующей формуле:

$$D_o = B_o * K_{cр1} * K_{cр2}$$

$D_o$  – должностной оклад руководителя учреждения;

$B_o$  – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 11 550 рублей;

$K_{cр1}$ ,  $K_{cр2}$  – коэффициенты специфики работы руководителя учреждения и значимости учреждения.

Для руководителя учреждения устанавливаются коэффициенты специфики работы руководителя учреждения и значимости учреждения в размере:

за работу в учреждении, осуществляющем финансово-экономическое и информационно-методическое сопровождение муниципальных образовательных организаций и отдела образования, а также реализующем предусмотренные законодательством Российской Федерации отдельные полномочия отдела образования ( $K_{cр1}$ ) – 0,2;

за работу в учреждении, расположенном в сельской местности ( $K_{cр2}$ ) – 0,25.

2.2.2. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается не более 90 процентов должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. Выплаты компенсационного характера.

2.3.1. Для руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.3.2. Выплаты занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

2.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы;

за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за сверхурочную работу. Осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### 2.4. Выплаты стимулирующего характера

2.4.1. Руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполненных работ руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учётом интенсивности и результатов работы по каждой из указанных должностей в размере не более 100 процентов должностного оклада.

2.4.3. Премиальные выплаты по итогам работы могут производиться с целью поощрения руководителя, заместителю руководителя, главного бухгалтера учреждения по итогам работы за год.

При премировании учитываются:

высокие показатели работы учреждения по осуществлению уставных видов деятельности;

эффективное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчётности и информации.

Показателями результативности деятельности главного бухгалтера учреждения также являются:

своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчётности;

отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.

Единовременные премиальные выплаты могут производиться при:

присвоении почётных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области;

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Поддорского муниципального района.

При наличии упущений в работе, дисциплинарного взыскания руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения премия не выплачивается.

Размер премиальных выплат руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения составляет не более 2-х должностных окладов.

2.5. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновлённые, братья, сёстры, дедушки, бабушки, внуки). Сумма материальной помощи – 5 000 рублей;

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника. Сумма материальной помощи – от 5 000 рублей до 10 000 рублей;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц. Сумма материальной помощи – от 5 000 рублей до 10 000 рублей;

вступления в брак, рождения ребёнка, юбилея работника. Сумма материальной помощи – 2 000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается на основании письменного заявления руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – заведующей отделом образования и оформляется приказом отдела образования;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.6. В случае смерти (гибели) руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновлённые, братья, сёстры, дедушки, бабушки, внуки). Сумма материальной помощи составляет 5 000 рублей.

Решение о выплате материальной помощи принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

решение об оказании материальной помощи и её размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – заведующей отделом образования и оформляется приказом отдела образования;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.7. Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, предоставляется в пределах утверждённого для учреждения фонда оплаты труда, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.8. Руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения):

№ п/п	Предельная кратность среднемесячной заработной платы	
	руководителя учреждения	заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения
1.	2,5	2

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения, определяется путём деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

### **3. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения)**

3.1. Размеры окладов работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее работники учреждения) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ).

3.2. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утверждённым Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.3.	3 квалификационный уровень	методист	7654

3.3. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утверждённым Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь, статистик	5408
3.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, экономист, экономист по материально-техническому снабжению	6218

3.4. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утверждённым Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», составляют:

№п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1.	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, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий	4056

3.5. Выплаты компенсационного характера

3.5.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.5.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утверждён приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Если по результатам оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата не производится.

3.5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливаются работнику учреждения в соответствии со статьёй 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма работ;

за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада,

если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за сверхурочную работу. Осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

### 3.6. Выплаты стимулирующего характера

3.6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполненных работ могут производиться в размере до 200 процентов должностного оклада. Выплаты устанавливаются индивидуально для каждого работника учреждения приказом руководителя учреждения с учётом результата выполненных работ.

3.6.3. Премиальные выплаты по итогам работы могут производиться с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за год.

При премировании учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчётности и информации.

Единовременные премиальные выплаты могут производиться при:

присвоении почётных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области;

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Поддорского муниципального района.

При наличии упущений в работе, дисциплинарных взысканий премия не выплачивается.

Премияльные выплаты производятся по решению руководителя учреждения.

Размер премиальных выплат работникам учреждения составляет не более 2-х должностных окладов.

3.7 Работникам учреждения, занимающим должности, отнесённые к ПКГ должностей педагогических работников, ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня», ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемой должности:

за наличие высшего профессионального образования – 0,10.

Работникам учреждения, занимающим должность «бухгалтер» и осуществляющим централизованный бухгалтерский учёт, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемой должности:

за наличие филиалов образовательной организации – 0,20.

Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемой должности:

за работу в учреждении, расположенном в сельской местности – 0,25.

При применении повышающих коэффициентов к минимальному окладу образуется должностной оклад, который учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.8. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновлённые, братья, сёстры, дедушки, бабушки, внуки). Сумма материальной помощи – 5000 рублей;

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника. Сумма материальной помощи – от 5000 рублей до 10000 рублей;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц. Сумма материальной помощи – от 5000 рублей до 10000 рублей;

вступления в брак, рождения ребёнка, юбилея работника. Сумма материальной помощи – 2 000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, и оформляется приказом учреждения.

3.9. В случае смерти (гибели) работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновлённые, братья, сёстры, дедушки, бабушки, внуки). Сумма материальной помощи составляет 5000 рублей.

Решение о выплате материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты, и оформляется приказом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи или единовременном денежном поощрении и их конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

3.10. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, предоставляется в пределах утверждённого для учреждения фонда оплаты труда, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

---