

Согласовано:  
председатель профсоюзного комитета  
МОУ ИРМО «Бурдаковская НШДС»  
Долженец Л. П.

Утверждено:  
Директор МОУ ИРМО  
«Бурдаковская НШДС»  
С. В. Смагина  
Приказ от 26.11.2021 г. № 125

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОТНОСЯЩИХСЯ К КАТЕГОРИИ УЧЕБНО-**  
**ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**ИРКУТСКОГО РАЙОННОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«БУРДАКОВСКАЯ НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА-ДЕТСКИЙ САД»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение об оплате труда работников относящихся к категории служащих, учебно-вспомогательного и вспомогательного персонала (далее - положение), разработано в соответствии с:

- 1) трудовым кодексом Российской Федерации;
- 2) Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- 3) Уставом МОУ ИРМО «Бурдаковская НШДС»;
- 4) едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018 протоколом № 12;
- 5) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- 6) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- 7) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- 8) Указом Губернатора Иркутской области от 08.11.2018 № 231-уг «О дифференциации заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений в Иркутской области»;
- 9) Распоряжением администрации Иркутского районного муниципального образования от 19.03.2019 № 18 «О внедрении механизма дифференциации заработной платы работников муниципальных учреждений Иркутского районного муниципального образования, учредителем которых является Иркутское районное образование, и администрация Иркутского районного муниципального образования»;
- 10) постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 15.02.2011 № 956 «О порядке введения и установления систем оплаты работников учреждений, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, отличных от Единой тарифной сетки»;
- 11) постановлением администрации Иркутского районного муниципального

образования от 25.04.2011 № 2535 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от единой тарифной сетки, и перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования»;

12) постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 21.06.2019 № 325 «О внесении изменений в постановление администрации Иркутского района от 28.06.2011 № 3396 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки»;

13) Территориальным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образовательных организациях, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, на 2016 - 2019 годы.

1.2. Положение определяет систему оплаты труда, устанавливает порядок оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по занимаемым должностям работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее - ПКГ);

2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;

3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений;

4) порядок индексации заработной платы;

5) порядок формирования фонда оплаты труда;

6) другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплат (надбавок) компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается положением об оплате труда работников учреждения, коллективным договором, соглашениями, иными локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по согласованию с коллегиальным органом первичной организации профсоюза.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, выплаты (надбавки) компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

1.5. Штатное расписание учреждения согласовывается со структурным подразделением администрации Иркутского районного муниципального образования в ведении, которого находится учреждение, утверждается приказом учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, выплаты (надбавки) компенсационного и стимулирующего характера (за исключением премиальных выплат).

1.6. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или в реестре профессиональных стандартов.

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше уровня заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), определенной ранее действовавшими системами оплаты труда, и предельными размерами не ограничивается.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях

неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

## 2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе ПКГ (квалификационных уровней ПКГ) по должностям работников (профессиям рабочих) учреждений, а по должностям, не включенным в ПКГ, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда и определены в таблице №1

### МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Таблица №1

Профессионально квалификационные группы		Размер оклада, рубль
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»*	2 квалификационный уровень	
	Заведующий хозяйством	7588,00

Профессионально квалификационные группы		Размер оклада, рубль
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	<b>1 квалификационный уровень (1 разряд, 2 разряд, 3 разряд)</b>	
	Подсобный рабочий	7098,00
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
	Повар	
	Сторож (вахтер)	
	Дворник, уборщик территории	
	Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
	<b>2 квалификационный уровень (4 разряд, 5 разряд)</b>	
Повар	7 134,00	

\* - и другие должности, относящиеся к квалификационному уровню.

Наименование должности (профессии)	Размер оклада, рубль
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>	
Помощник воспитателя	7825,00

### 3. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты (надбавки) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 2) выплата (надбавка) за работу в сельской местности и рабочих поселках;
- 3) выплаты (надбавки) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 4) выплаты (надбавки) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

- 1) районный коэффициент;
- 2) процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области (далее - процентная надбавка к заработной плате), которые устанавливаются в соответствии с законодательством.

3.3. выплата (надбавка) за работу в сельской местности и рабочих поселках устанавливается в размере 25 % работникам образовательных организаций к должностному окладу.

3.4. Выплаты (надбавки) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.6. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.7. Выплаты (надбавки) компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и к заработной плате за непрерывный стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, определяются в процентах к окладу (должностному окладу).

#### 4. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК) СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера работникам муниципального учреждения устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

4.2. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их установления определяются положением об оплате труда работников в зависимости от требований к их работе в пределах фонда оплаты труда.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

4.4. Выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении в зависимости от должности и ПКГ штатным расписанием, и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.5. Выплата (надбавка) за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливается в соответствии с перечнем показателей и критериев эффективности деятельности работников, отнесенных к категории служащих, учебно-вспомогательного и вспомогательного персонала (Таблица №2). Локальные нормативные акты учреждения об установлении показателей и критериев эффективности деятельности работников согласовываются с коллегиальным органом первичной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Общий объем выплат (надбавок) работнику за качество выполняемых работ в соответствии с выполненными показателями и критериями эффективности, составляет не более 40% должностного оклада.

Таблица №2

#### ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ, ОТНЕСЕННЫХ К КАТЕГОРИИ СЛУЖАЩИХ, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

№	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерий эффективности	Размер от должностного оклада, %
1.	Выполнение задач учреждения	качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных утвержденными положениями об отделах (группах) и должностными инструкциями	10%
2.	Дисциплина исполнения поручений	оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника	10%
3.	Дисциплина труда	соблюдение правил техники безопасности и правил пожарной безопасности, соблюдение требований охраны труда	10%
4.	Культура труда	соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	10%

Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждения присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада).

В случае не выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работником, решение об изменении объема выплат (надбавок) работнику за качество выполняемых работ в сторону уменьшения, принимается комиссией, созданной в учреждении.

Решение комиссии об изменении размера выплат оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ об изменении размера выплат (надбавок) за качество выполняемых работ.

Состав комиссии формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Работникам учреждения может выплачиваться единовременная (разовая) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) за счёт экономии фонда оплаты труда, при условии соблюдения исполнительской и трудовой дисциплины. Работник, на которого наложено дисциплинарное взыскание, в период действия дисциплинарного взыскания премированию не подлежит.

Премирование осуществляется на основании приказа руководителя образовательной организации, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

## **5. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

5.1. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных до учреждения на текущий финансовый год на оплату труда.

## **6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

6.1. Работникам муниципального учреждения устанавливается материальная помощь.

6.2. Материальная помощь выплачивается один раз в течение календарного года на основании письменного заявления работника. В случае причинения работнику материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника муниципального учреждения, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь, смерть членов семьи, другие непредвиденные обстоятельства) работник имеет право на получение материальной помощи за первый год работы до истечения шести месяцев непрерывной работы при предоставлении документов, подтверждающих наличие вышеназванных оснований.

6.3. Решение об оказании материальной помощи работнику муниципального учреждения принимается руководителем муниципального учреждения и оформляется распорядительным актом учреждения.

6.4. На материальную помощь начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области за непрерывный стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Выплаты (надбавки) осуществляются в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных до учреждения на оплату труда на соответствующий финансовый год.