



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

АДМИНИСТРАЦИЯ ЧУНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
АДМИНИСТРАЦИИ ЧУНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

## Приказ

21 октября 2025 года

рп. Чунский

№ О-268

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования и молодежной политики администрации Чунского муниципального округа

В целях приведения Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования и молодежной политики администрации Чунского муниципального округа в соответствие с действующим законодательством, руководствуясь Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 года №131-ФЗ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Законом Иркутской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области» от 27.12.2016 года № 131-ОЗ, приказом министерства образования Иркутской области «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области» от 07.11.2017 года № 93-мпр, руководствуясь Положением управления образования и молодежной политики, администрации Чунского муниципального округа, утвержденного решением Думы Чунского муниципального округа от 25.12.2024 года № 84, постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «Об утверждении методических рекомендаций по введению новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов Чунского района» от 28.12.2010 года № 604, постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Чунского района, отличных от Единой тарифной сетки» от 14.01.2011 года № 12,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.01.2026 года Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования и молодежной политики администрации Чунского муниципального округа (прилагается).
2. Признать утратившими силу с 01.01.2026 года:

2.1. приказ муниципального казенного учреждения «Отдел образования администрации Чунского района» (далее – Чунский отдел образования) «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет муниципальное казенное учреждение «Отдел образования администрации Чунского района» от 18.01.2024 года № О-25;

2.2. приказ Чунского отдела образования «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет муниципальное казенное учреждение «Отдел образования администрации Чунского района» от 29.03.2024 года № О-133;

2.3. приказ Чунского отдела образования «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет муниципальное казенное учреждение «Отдел образования администрации Чунского района» от 04.09.2024 года № О-268;

2.4. приказ Чунского отдела образования «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет муниципальное казенное учреждение «Отдел образования администрации Чунского района» от 18.12.2024 года № О-413;

2.5. приказ Чунского отдела образования «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет муниципальное казенное учреждение «Отдел образования администрации Чунского района» от 28.12.2024 года № О-441;

2.6. приказ управления образования и молодежной политики администрации Чунского муниципального округа «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования и молодежной политики администрации Чунского муниципального округа» от 03.07.2025 года № О-207.

3. Прудниковой Т.Л., заместителю начальника управления образования и молодежной политики, довести настоящий приказ до сведения руководителей муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования и молодежной политики администрации Чунского муниципального округа.

4. Васюхно В.В., директору муниципального бюджетного учреждения «Центр развития образования Чунского муниципального округа», обеспечить размещение настоящего приказа на официальном сайте управления образования и молодежной политики в сети Интернет.

5. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на Прудникову Т.Л., заместителя начальника управления образования и молодежной политики.

Начальник управления образования  
и молодежной политики администрации  
Чунского муниципального округа

В.В. Германчук

УТВЕРЖДЕНО  
приказом управления образования  
и молодежной политики  
администрации Чунского  
муниципального округа  
от 21 октября 2025 года № О-268

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ,  
В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ  
ОСУЩЕСТВЛЯЕТ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
АДМИНИСТРАЦИИ ЧУНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
(в ред. от 25.12.2025 года № О-381)

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования и молодежной политики администрации Чунского муниципального округа (далее – Примерное положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области» от 27.12.2016 года № 131-ОЗ, приказом министерства образования Иркутской области «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области» от 07.11.2017 года № 93-мпр, территориальным отраслевым соглашением по муниципальным образовательным организациям Чунского муниципального округа Иркутской области, иными законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

2. Настоящее Примерное положение устанавливает систему оплаты труда работников образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования и молодежной политики администрации Чунского муниципального округа (далее – образовательные организации, управление образования и молодежной политики соответственно), является основанием для разработки положений об оплате труда работников образовательных организаций и определяет:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций;
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам образовательных организаций;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам образовательных организаций;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников образовательных организаций;
- 5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- 6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников образовательных организаций.

3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

4. Руководитель образовательной организации с учетом мнения выборного

представительного органа работников после согласования с управлением образования и молодежной политики утверждает положение об оплате труда работников образовательной организации, а также изменения в него.

5. Штатное расписание образовательной организации после согласования с управлением образования и молодежной политики утверждается руководителем образовательной организации и включает в себя все должности работников данной образовательной организации.

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 профессиональных стандартах.

7. Заработная плата, материальная помощь, в том числе работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

8. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

9. Фонд оплаты труда работников бюджетной образовательной организации формируется исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг и возмещение нормативных затрат на содержание имущества, поступающей в установленном порядке образовательной организации из консолидированного бюджета Чунского муниципального округа, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

10. Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников образовательных организаций по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате определены в Приложении 6 к настоящему Примерному положению.

11. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и средней заработной платы, исходя из текущего месяца. Оплата труда работников, направляемых в служебную командировку не должна ухудшать материальное положение работника.

## Глава 2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), квалификационных уровней ПКГ, а по должностям, не включенным в ПКГ, – с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников образовательной организации.

13. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) образовательных организаций определены в Приложении 1 к настоящему Примерному положению.

## Глава 3. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

14. Работникам образовательных организаций устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) 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).

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных настоящим подпунктом, определены в Приложении 2 к настоящему Примерному положению;

4) надбавка за работу в сельской местности.

15. Доплата работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленным итоговым классом (подклассом) условий труда в следующих размерах:

– класс 3.1. – 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

– класс 3.2. – 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

– класс 3.3. – 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

16. Работникам образовательных организаций, их структурных подразделений, расположенных в сельских населенных пунктах, надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

17. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам образовательной организации производится в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

18. Доплаты работникам образовательных организаций за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение 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, а также установленной квалификационной категории.

19. Работникам образовательных организаций, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие особого характера труда, производится соответствующая доплата.

Перечень работников образовательной организации, которым устанавливается указанная доплата, и размер доплаты утверждаются руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного представительного органа работников образовательной организации.

20. К заработной плате, материальной помощи работников образовательной организации применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

#### Глава 4. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

21. Работникам образовательных организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

22. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника образовательной организации в размере до 30 процентов. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в зависимости от учебной нагрузки (фактически занимаемой работником ставки), но не более чем за одну ставку.

23. Работникам образовательной организации устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в размерах, определенных в соответствии с Приложением 3 к настоящему Примерному положению, в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении работника в образовательную организацию с другой работы, следующие:

- 1) трудоустройство в течение одного месяца:
  - а) со дня увольнения из учреждений (организаций), указанных в пункте 27 настоящего Примерного положения;
  - б) после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях (организациях), указанных в пункте 27 настоящего Примерного положения;
  - в) после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (организаций) и с должностей, указанных в пункте 27 настоящего Примерного положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;
  - г) со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;
  - д) со дня увольнения с работы на должностях в профсоюзных органах;
  - е) со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с муниципальной образовательной организацией, функции и полномочия учредителя которой осуществляет Чунский отдел образования;
- 2) трудоустройство в течение шести месяцев:
  - а) со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (организации) либо сокращением численности или штата работников учреждений (организаций), указанных в пункте 26 настоящего Примерного положения;
  - б) со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;
  - в) со дня увольнения в связи с окончанием отопительного сезона.

24. При совмещении должностей (профессий), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе.

25. Установление выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя образовательной организации.

26. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, включает в себя:

- 1) службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;
- 2) нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если

работник состоял в трудовых отношениях с муниципальной образовательной организацией, функции и полномочия учредителя которой осуществляет управление образования и молодежной политики;

3) замещение государственных должностей;

4) замещение муниципальных должностей;

5) работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;

б) работа в муниципальных образовательных организациях Иркутской области;

7) работа на должностях в профсоюзных органах;

8) работа в государственных учреждениях Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области;

9) работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам общеобразовательных организаций для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

27. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, устанавливается руководителем образовательной организации либо определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в образовательной организации. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждаются руководителем образовательной организации.

28. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе (в случае если в соответствии с законодательством Российской Федерации трудовая книжка на работника не оформляется и не ведется), заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалификационной подписью (при ее наличии у работодателя), а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

29. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника образовательной организации в размере до 30 процентов. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в зависимости от учебной нагрузки (фактически занимаемой работником ставки), но не более чем за одну ставку.

30. Работникам образовательной организации по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы пропорционально отработанному времени.

31. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц или квартал (полугодие, год) устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 25 процентов.

32. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество выполняемых работ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми с учетом мнения выборного представительного органа работников.

33. Работникам образовательной организации в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются надбавки за профессиональное развитие и надбавка по занимаемой должности работника образовательной организации с учетом важности выполняемых им работ.

34. Работникам образовательных организаций, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем

за одну ставку:

- 1) за ученую степень кандидата наук – 3 000 рублей;
- 2) за ученую степень доктора наук – 7 000 рублей;
- 3) за ученое звание доцента – 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 4) за ученое звание профессора – 60 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

35. Педагогическим работникам устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

1) работникам, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» – 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2) работникам, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

3) работникам, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», знак отличия «Отличник просвещения», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования» – 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

4) работникам, имеющим нагрудный знак «Почетный работник гидрометеослужбы России», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», при условии соответствия почетного звания

профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

36. Молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающимся на работу в соответствии с полученной квалификацией, устанавливается следующая надбавка за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки в течение следующего периода работы по специальности:

- 1) до 3 лет работы – 20 процентов оклада (ставки заработной платы);
- 2) от 3 до 5 лет работы – 10 процентов оклада (ставки заработной платы);
- 3) от 5 до 7 лет работы – 5 процентов оклада (ставки заработной платы).

Основаниями установления надбавки за профессиональное развитие молодым специалистам являются:

- 1) наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- 2) работа в образовательной организации по специальности.

37. Надбавка за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливается педагогическим работникам (с учетом педагогической нагрузки) за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, в соответствии с Приложением 4 к настоящему Примерному положению.

38. Максимальный размер надбавки по занимаемой должности работника образовательной организации с учетом степени самостоятельности работника и важности выполняемых им работ не может превышать 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника образовательной организации. Надбавка по занимаемой должности с учетом степени самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливается в зависимости от учебной нагрузки (фактически занимаемой работником ставки), но не более чем за одну ставку.

39. Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемых коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательной организации с учетом оснований и размера выплат стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 34 - 38 настоящего Примерного положения, а также с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников образовательной организации, предусмотренных Приложением 5 к настоящему Примерному положению. Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты образовательной организации об установлении показателей и критериев эффективности деятельности работников утверждаются с учетом мнения выборного представительного органа работников.

40. Не допускается установление выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников образовательной организации.

41. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в образовательной организации. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель образовательной организации, либо назначенный им заместитель руководителя образовательной организации, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного представительного органа работников. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

42. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников образовательных организаций присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или устанавливается абсолютный размер.

43. Решение комиссии об установлении процентов от оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы или абсолютного размера оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

44. На основании протокола комиссии руководитель образовательной организации издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

45. Комиссия рассматривает письменные обращения работников образовательной организации по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом образовательной организации.

46. Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, надбавку по занимаемой должности с учетом степени самостоятельности работника и важности выполняемых им работ, премиальные выплаты по итогам работы работникам образовательной организации за исключением руководителя, заместителей руководителя образовательной организации, должен составлять не более 20 процентов фонда оплаты труда работников образовательной организации за исключением руководителя, заместителей руководителя образовательной организации, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с согласованным управлением образования и молодежной политики и утвержденным руководителем образовательной организации штатным расписанием.

#### Глава 5. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ

47. Индексация заработной платы работников образовательной организации производится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, в пределах лимитов бюджетных обязательств консолидированного бюджета Чунского муниципального округа на текущий финансовый год и на плановый период, доведенных до управления образования и молодежной политики.

48. Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии – в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

#### Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

49. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя образовательной организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

50. Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя образовательной организации должен составлять не более 20 процентов фонда оплаты труда заместителей руководителя образовательной организации, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с согласованным управлением образования и молодежной политики и утвержденным руководителем образовательной организации штатным расписанием.

51. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада) работников, которые относятся к основному персоналу образовательной организации, и составляет до 9 размеров среднего размера оклада (должностного оклада).

Перечень должностей и профессий работников, относящихся к основному персоналу, определяется в соответствии с Перечнем должностей и профессий работников муниципальных образовательных организаций Чунского муниципального округа, функции и полномочия

учредителя в отношении которых осуществляет муниципальное казенное учреждение «Отдел образования администрации Чунского района», по видам экономической деятельности «Образование начальное общее», «Образование основное общее», «Образование среднее общее» и «Образование дополнительное детей и взрослых прочее, не включенное в другие группировки», утвержденным приказом от 28.11.2024 года № О-384.

Средний размер оклада (должностного оклада) работников образовательной организации, относящихся к основному персоналу, определяется в соответствии с Порядком определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного, казенного учреждения Чунского муниципального округа, утвержденным постановлением администрации Чунского района от 25.12.2024 года № 359.

Коэффициент, определяющий кратность среднего размера оклада (должностного оклада) основного персонала образовательной организации для установления должностного оклада руководителю образовательной организации, определяется специально созданной при Чунском отделе образования комиссией в соответствии с Положением о коэффициентах кратности для установления должностных окладов руководителям муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет муниципальное казенное учреждение «Отдел образования администрации Чунского района», утвержденным приказом от 27.12.2024 года № О-430.

52. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

53. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Примерного положения с учетом условий труда.

54. Руководителю, заместителям руководителя образовательной организации за преподавательскую (педагогическую) работу без занятия штатной должности в образовательной организации устанавливается доплата за совмещение профессий (должностей) в соответствии с Приложением 7 к настоящему Примерному положению.

55. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации производятся в виде премиальных выплат по итогам работы на основании показателей эффективности деятельности руководителя образовательной организации, утвержденных нормативным правовым актом управления образования и молодежной политики.

56. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя образовательной организации производятся в виде премиальной выплаты по итогам работы за полугодие, установленной в абсолютном значении либо в процентном отношении к должностному окладу на основании утвержденных руководителем образовательной организации показателей и критериев эффективности их деятельности с учетом показателей и критериев эффективности деятельности руководителя образовательной организации, утвержденных управлением образования и молодежной политики.

57. Премиальная выплата по итогам работы за полугодие устанавливается заместителям руководителя образовательной организации на основании показателей и критериев эффективности их деятельности в размерах, определенных в соответствии с Приложением 8 к настоящему Примерному положению. Максимальный размер (100%) премиальной выплаты по итогам работы за полугодие не может превышать полутора должностных окладов заместителя руководителя образовательной организации.

58. Премиальная выплата по итогам работы за полугодие выплачивается исходя из фактически отработанного заместителем руководителя образовательной организации времени и фактического количества ставки по должности «заместитель руководителя».

59. Премиальная выплата по итогам работы за полугодие определяется руководителем образовательной организации и согласовывается с управлением образования и молодежной политики.

60. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего

характера руководителю, заместителям руководителя образовательной организации данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации, за исключением руководителя, заместителей руководителя образовательной организации.

## Глава 7. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА

61. Педагогическим работникам, осуществляющим деятельность на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

62. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при условии:

- 1) выполнения учебной (преподавательской) работы в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования не свыше двух месяцев;
- 2) при оплате за часы учебной (преподавательской) работы в объеме не более 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты труда за один час указанной учебной (преподавательской) работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за должностной оклад (ставку заработной платы педагогического работника), на количество рабочих дней в году в зависимости от режима работы образовательной организации и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделе (5 – по пятидневной рабочей неделе), а затем на количество месяцев в году (12).

63. Если замещение отсутствующего работника осуществляется свыше двух месяцев, оплата производится со дня начала замещения за все часы фактической учебной (преподавательской) работы на общих основаниях с учетом увеличения его недельной учебной нагрузки и внесения изменений в тарификацию.

64. Работникам образовательной организации за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- 1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;
- 2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;
- 3) смерть работника;
- 4) смерть члена семьи работника;
- 5) регистрация брака работника;
- 6) рождение ребенка у работника.

65. Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников образовательной организации.

66. Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами бюджетной образовательной организации, принимаемыми с учетом мнения выборного представительного органа работников за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда.

67. Решение об оказании материальной помощи работнику образовательной организации и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления работника с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 64 настоящего Примерного положения, и размер понесенных расходов.

68. Решение об оказании материальной помощи руководителю образовательной организации принимается управлением образования и молодежной политики на основании письменного заявления руководителя образовательной организации с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 64 настоящего Примерного положения, и размер понесенных расходов.

69. Материальная помощь работнику, руководителю образовательной организации, его заместителям предоставляется один раз в рабочий год в размере до одного минимального размера оплаты труда.

70. В случае образования экономии годового объема средств образовательной организации, предусмотренных на оплату труда, данный объем средств может быть направлен на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации, в том числе руководителю, заместителям руководителя образовательной организации.

Приложение 1  
к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования и молодежной политики администрации Чунского муниципального округа

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)  
ПО ПКГ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ (ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ)  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	14 012
Педагог-организатор	
3 квалификационный уровень	
Методист	14 065
4 квалификационный уровень	
Учитель	14 151
Учитель-логопед	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Начальник штаба местного отделения Всероссийского детско-юношеского военно-патриотического движения «ЮНАРМИЯ»	14 343
Руководитель муниципального центра детско-юношеского туризма	

## 2. СЛУЖАЩИХ

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	12 676
Секретарь-машинистка	
Секретарь руководителя	
Секретарь	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	12 738
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	12 808
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инженер-программист (программист)	13 506

## 3. РАБОЧИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ

Наименование должности (профессии)	Квалификационный разряд, устанавливаемый в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
Наименования профессий рабочих, по которым	х	11 982

предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
Вахтер	1	
Гардеробщик	1	
Дворник	1	
Плотник	2 – 5	
Повар	2 – 5	
Подсобный рабочий	1	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2 – 4	
Слесарь-сантехник	2 – 5	
Столяр	3 – 5	
Сторож	1	
Уборщик служебных помещений	1	
Электромонтер	2 – 5	
Электромонтер по обслуживанию электрооборудования	2 – 5	
Электромонтер по ремонту электрооборудования	2 – 5	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	х	12 042

## Приложение 2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования и молодежной политики администрации Чунского муниципального округа

**ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ  
В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

№ п/п	Наименование выплаты компенсационного характера	Основание и размер выплаты компенсационного характера
1	Доплата за работу в сложных и интенсивных условиях	1) работникам общеобразовательной организации, осуществляющим свою деятельность в сложных и интенсивных условиях, в размере – до 100 процентов оклада (ставки заработной платы)
2	Доплата за классное руководство	1) педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя – в размере до 10 процентов оклада (ставки заработной платы)
3	Доплата за заведование: учебными кабинетами, лабораториями	1) педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами, лабораториями – в размере до 15 процентов оклада (ставки заработной платы)
4	Доплата за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	1) педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями: а) на уровне образовательной организации – в размере 10 процентов оклада (ставки заработной платы); б) на уровне района – в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы)
5	Доплата за методическую деятельность	1) педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист», за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, – в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы)
6	Доплата за наставничество	1) педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, – в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы)
7	Доплата за реализацию дополнительных образовательных адаптированных программ	1) педагогическим работникам образовательных организаций (классов), реализующих адаптированные дополнительные образовательные программы, деятельность которых непосредственно связана с обучением обучающихся с

		ограниченными возможностями здоровья – в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки или выполняемого объема работ
8	Доплата за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	1) педагогическим работникам – 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по обучению детей по индивидуальному учебному плану на дому
9	Доплата за выполнение функций контрактного управляющего	1) работникам образовательных организаций за выполнение функций контрактного управляющего в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд – до 30 процентов оклада (ставки заработной платы)
10	Доплата за работу по созданию безопасных условий образовательной деятельности, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья обучающихся и работников организации	1) за организацию и осуществление работы по созданию безопасных условий образовательной деятельности, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья обучающихся и работников образовательной организации при условии отсутствия в штатном расписании образовательной организации должности (части должности) «инженер по охране труда» – до 30 процентов оклада (ставки заработной платы).

Приложение 3  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных образовательных  
организаций дополнительного образования,  
в отношении которых функции и полномочия  
учредителя осуществляет управление  
образования и молодежной политики  
администрации Чунского муниципального  
округа

РАЗМЕРЫ  
ВЫПЛАТ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стаж непрерывной работы	Размеры выплат за стаж непрерывной работы, в процентах от оклада (должностного оклада)
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15

## Приложение 4

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования и молодежной политики администрации Чунского муниципального округа

НАДБАВКА ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЗА НАЛИЧИЕ  
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ, УСТАНОВЛЕННОЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ  
АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Наименование должности (профессии)	Размер надбавки за квалификационную категорию
Педагог дополнительного образования	30 процентов оклада (ставки заработной платы) – для первой категории;
Педагог-организатор	
Учитель	50 процентов оклада (ставки заработной платы) – для высшей категории
Учитель-логопед	

## Приложение 5

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования и молодежной политики администрации Чунского муниципального округа

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Чунский отдел образования	Критерии эффективности деятельности работников образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Чунский отдел образования
<b>I. Должности педагогических работников</b>		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, научно-исследовательской работе образовательной организации	Выполнено
		Не выполнено
	Использование современных педагогических технологий, в том числе информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения	Выполнено
		Не выполнено
	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	Наличие
		Отсутствие
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Выполнено
		Не выполнено
	Наставничество для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации дополнительных общеобразовательных программ	Выполнено
		Не выполнено
	Наставничество обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации дополнительных общеобразовательных программ	Выполнено
		Не выполнено

Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на незаконные действия (бездействие) работника при реализации образовательных программ	Отсутствие
		Наличие
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, органов местного самоуправления, профсоюзными органами, нарушений законодательства в деятельности работника	Отсутствие
		Наличие
	Результативность прохождения обучающимися промежуточной, итоговой аттестаций	90 - 100 процентов
		До 90 процентов
	Результативность освоения образовательных программ, по которым не предусмотрено проведение итоговой аттестации	Хорошо, отлично
		Удовлетворительно
	Результативность участия обучающихся в мероприятиях патриотической, научно-интеллектуальной, спортивной, социальной, творческой направленностей	Первые места
		Вторые, третьи места
	Отсутствие снижения наполняемости группы за отчетный период	Отсутствие
		Наличие
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	Отсутствие
		Наличие
Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено	
	Не выполнено	
Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Отсутствие	
	Наличие	
Премииальные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя образовательной организации, непосредственного руководителя работника	Выполнено
		Не выполнено
	Участие в качестве экспертов при проведении олимпиад, конференций, конкурсов, профильных смен и иных мероприятий патриотической, научно-интеллектуальной, спортивной, социальной, творческой направленностей	Соответствие
		Несоответствие
Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном	Отсутствие	

	периоде	Наличие
	Участие обучающихся в мероприятиях патриотической, научно-интеллектуальной, спортивной, социальной, творческой направленностей	Выполнено
		Не выполнено
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие
		Отсутствие
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы образовательной организации (с учетом должностной инструкции работника) (приемка образовательной организации к новому учебному году, получение лицензии образовательной деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	Выполнено
		Не выполнено
<b>II. Должности учебно-вспомогательного персонала</b>		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в коллегиальных органах управления образовательной организацией	Выполнено
		Не выполнено
	Наставническая работа с молодыми специалистами	Наличие
		Отсутствие
	Участие в мероприятиях, проводимых образовательной организацией по направлениям деятельности работника	Выполнено
		Не выполнено
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны населения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	Отсутствие
		Наличие
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, органов местного самоуправления, профсоюзными органами, нарушений законодательства	Отсутствие
		Наличие
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	Отсутствие
		Наличие

	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Отсутствие
		Наличие
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено
		Не выполнено
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя образовательной организации, непосредственного руководителя работника	Выполнено
		Не выполнено
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие
		Наличие
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие
		Отсутствие
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы образовательной организации (с учетом должностной инструкции работника) (приемка общеобразовательной организации к новому учебному году, получение лицензии образовательной деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	Выполнено
		Не выполнено
<b>III. Должности иных работников</b>		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Организация работы коллегиальных органов управления образовательной организацией	Выполнено
		Не выполнено
	Своевременная подготовка и направление оперативной информации по запросам Чунского отдела образования, администрации Чунского района, министерства образования Иркутской области, иных органов государственной власти и организаций	Выполнено
		Не выполнено
	Осуществление работником методического руководства по своему направлению деятельности	Выполнено
		Не выполнено
Организация работы, направленная на увеличение	Выполнено	

	перечня платных услуг, оказываемых образовательной организацией	Не выполнено
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение которой находится в компетенции работника	Выполнено Не выполнено
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие выявленных руководителем образовательной организации, контрольно-надзорными органами государственной власти и органов местного самоуправления, профсоюзными органами, нарушений законодательства	Отсутствие Наличие
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников образовательной организации на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей	Отсутствие Наличие
	Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации образовательной организации, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	Выполнено
		Не выполнено
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя образовательной организации, непосредственного руководителя работника	Выполнено Не выполнено
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие Наличие
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ		Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы образовательной организации (с учетом должностной инструкции работника) (приемка к новому учебному году, получение лицензии образовательной деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	

Приложение 6  
к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования и молодежной политики администрации Чунского муниципального округа

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ К ПРОФЕССИИ РАБОЧЕГО ПЕРВОГО РАЗРЯДА, ПОЛУЧАЮЩЕГО ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ НА УРОВНЕ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА, УСТАНОВЛЕННОГО ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, С ПРИМЕНЕНИЕМ РАЙОННОГО КОЭФФИЦИЕНТА И ПРОЦЕНТНОЙ НАДБАВКИ К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ**

Профессионально-квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих			Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	2 разряд	179
		3 разряд	429
	2 квалификационный уровень		729
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 разряд	1 079
		5 разряд	1 519
	2 квалификационный уровень	6 разряд	2 049
		7 разряд	2 609
	3 квалификационный уровень		3 209
	4 квалификационный уровень		3 839

Профессионально-квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 489
	2 квалификационный уровень	5 179
Общеотраслевые должности	1 квалификационный уровень	5 929

служащих второго уровня	2 квалификационный уровень	6 729
	3 квалификационный уровень	7 579
	4 квалификационный уровень	8 479
	5 квалификационный уровень	9 429
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	10 419
	2 квалификационный уровень	11 439
	3 квалификационный уровень	12 479
	4 квалификационный уровень	13 559
	5 квалификационный уровень	14 679
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	15 839
	2 квалификационный уровень	17 039
	3 квалификационный уровень	18 289

Профессионально-квалификационные группы должностей работников образования (учебно-вспомогательный персонал)		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) первого уровня		729
Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) второго уровня	1 квалификационный уровень	1 519
	2 квалификационный уровень	2 609

## Приложение 7

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования и молодежной политики администрации Чунского муниципального округа

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ ДОПЛАТЫ  
ЗА СОВМЕЩЕНИЕ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ)  
РУКОВОДИТЕЛЮ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
ЗА ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКУЮ (ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ) РАБОТУ  
БЕЗ ЗАНЯТИЯ ШТАТНОЙ ДОЛЖНОСТИ**

Доплата руководителю и заместителям руководителя образовательной организации за выполнение педагогической работы без занятия штатной должности в образовательной организации (совмещение) (далее – доплата за совмещение) определяется по следующей формуле:

$$Д = \frac{О_c * (1 + К_{сум})}{Н} * Ч,$$

где:

Д – размер доплаты за совмещение, руб.;

О<sub>с</sub> – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, по которой производится совмещение, в соответствии с Приложением 1 к Примерному положению, руб.;

Н – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы по должности, по которой производится совмещение, в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» от 04.04.2025 года № 269;

Ч – количество часов педагогической работы руководителя, заместителя руководителя образовательной организации;

К<sub>сум</sub> – суммарный коэффициент (при наличии), который определяется по формуле:

$$К_{сум} = К_1 + К_2 + К_3 + К_4 + К_5 + К_6 + К_7,$$

где:

К<sub>1</sub> - повышающий коэффициент за проверку письменных работ;

К<sub>2</sub> - повышающий коэффициент за работу в сложных и интенсивных условиях;

К<sub>3</sub> - повышающий коэффициент за работу в сельской местности;

К<sub>4</sub> - повышающий коэффициент педагогическим работникам образовательных организаций (групп), реализующих адаптированные дополнительные образовательные программы, деятельность которых непосредственно связана с обучением воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;

К<sub>5</sub> - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

К<sub>6</sub> - повышающий коэффициент за наличие наград, знаков отличия;

К<sub>7</sub> - повышающий коэффициент за интенсивность, качество и высокие результаты работы. Значения повышающих коэффициентов указаны в таблице:

Коэффициент	Значение коэффициента
К <sub>1</sub>	0,05 – 0,15
К <sub>2</sub>	до 1
К <sub>3</sub>	0,25
К <sub>4</sub>	0,15
К <sub>5</sub>	0,3 – за наличие первой квалификационной категории, 0,5 – за наличие высшей квалификационной категории
К <sub>6</sub>	размер определяется в соответствии с пунктами 34, 35 главы 4 настоящего Примерного положения об оплате труда
К <sub>7</sub>	до 0,6

К размеру доплаты за совмещение применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) руководителю образовательной организации устанавливается приказом начальника управления образования и молодежной политики.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) заместителю руководителя образовательной организации устанавливается приказом руководителя образовательной организации.

Приложение 8  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных образовательных  
организаций дополнительного образования,  
в отношении которых функции и полномочия  
учредителя осуществляет управление  
образования и молодежной политики  
администрации Чунского муниципального  
округа

РАЗМЕР  
ПРЕМИАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ПОЛУГОДИЕ  
ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности заместителей руководителей организаций	Размеры премиальной выплаты за полугодие, в процентах от оклада (должностного оклада)
10 – 50 процентов	до 50%
51 – 80 процентов	до 100%
81 – 100 процентов	до 150%