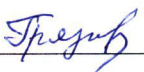


**Рассмотрено**  
на общем собрании трудового  
коллектива МКОУ ООШ  
д. Лошкари Советского района  
Кировской области

Председатель собрания:

 (В.Н. Грязина)

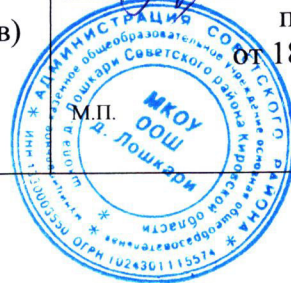


**Согласовано**  
И.о. начальника Управления  
образования администрации  
Советского района Кировской  
области

(И.М. Козлов)

**Утверждаю**  
Директор МКОУ ООШ  
д. Лошкари Советского района  
Кировской области:

(В.А. Онучин)  
приказ № 49-К  
от 18.09.2023 года



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
основной общеобразовательной школы д. Лошкари  
Советского района Кировской области

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы д. Лошкари Советского района Кировской области (далее – Положение разработано на основе постановления администрации Советского района от 28.06. 2016 г. № 351 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Советский муниципальный район Кировской области»).
2. Положение устанавливает порядок оплаты труда для работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Советского района Кировской области (далее – Организации).
3. Положение включает рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и рекомендуемые размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.
4. Система оплаты труда в организации устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым Законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.
5. Настоящее Положение разрабатывается в организации, утверждается приказом руководителя организации, согласовывается с Управлением образования администрации Советского района, выборным органом первичной профсоюзной организации Общероссийского профсоюза образования данной организации (при наличии таковой).

## **II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **Основные условия оплаты труда**

6. Заработная плата работников организаций состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
7. Оплата труда работников организаций устанавливается с учетом:
  - ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
  - ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
  - ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
  - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
  - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
  - общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
  - государственных гарантий по оплате труда;
  - перечня видов выплат компенсационного характера;
  - перечня видов выплат стимулирующего характера;
  - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
  - мнения представительного органа работников;
  - базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ;
  - минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - настоящего Положения.
8. Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств организации.
9. Должности, включаемые в штатное расписание организаций, должны соответствовать уставным целям организаций, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.
10. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05. 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

10.1. В общеобразовательных организациях:

Профессиональные квалификационные группы:	
должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	4 969 рублей
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	5 155 рублей
должностей педагогических работников	13 147 рублей
должностей руководителей структурных подразделений	7 724 рубля

11. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	4 969 рублей
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	5 155 рублей

12. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	4 785 рублей
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	4 969 рублей

### Выплаты компенсационного характера

В организациях устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации Советского района от 28.06. 2016 г. № 351 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Советский муниципальный район Кировской области».

14. В Положении об оплате труда работников организации предусмотрено установление следующих **выплат компенсационного характера**:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты при совмещении профессий (должностей);
- выплаты за расширение зон обслуживания;
- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за работу в ночное время.

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

16. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

17. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

18. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективных договорах. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

### 19. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

19.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

19.1.1. Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда (СОУТ).

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

19.1.2. За иные особые условия работы в отдельных организациях устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

Организация, педагогическая работа	Категория работников	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	Учитель, осуществляющий обучение по индивидуальным учебным планам	до 10%

19.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

19.2.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

19.2.2. Выплаты при совместительстве профессий (должностей) осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

19.2.3. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Классное руководство	до 15%
Проверка тетрадей	до 15%
Заведование кабинетом (учебной мастерской), библиотекой	до 15%
Руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими	до 15%

Выплата за проверку тетрадей работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, за ставку заработной платы, устанавливается пропорционально выполняемому объему.

19.3. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5 за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

19.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада),

ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекаемому к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

19.5. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

19.6. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

19.7. Выплату классным руководителям в размере 5000 рублей установить на основании ПИСЬМА МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ РФ от 28 мая 2020 г. N ВБ-1159/08 «РАЗЪЯСНЕНИЯ ПО ПРИМЕНЕНИЮ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РФ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ВЫПЛАТЫ ДЕНЕЖНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ».

19.7.1. В соответствии с Правилами, утвержденными постановлением N 448, выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется "ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам".

19.7.2. Пунктом 11 Правил, утвержденных постановлением N 448, установлено, что денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Из этого следует, что педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

19.7.3. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

19.7.4. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта РФ, снижение размера которой не допускается. При этом рекомендуется установить порядок такой выплаты из бюджета субъекта РФ, который не должен зависеть от количества обучающихся в классе.

При этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из региональных бюджетов.

19.7.5. Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре общеобразовательной организации.

Так, применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в коллективном договоре могут быть предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего (более 3-х дней) по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

19.7.6. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

19.7.7. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

#### **Выплаты стимулирующего характера**

20. В целях повышения результативности и качества труда в организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Советского района от 28.06.2016 № 351 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Советский муниципальный район Кировской области».

21. В Положении об оплате труда работников организаций предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;
- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты.

22. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

23. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах средств на оплату труда работников организаций, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

24. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в размере до 200 % по каждому виду выплат стимулирующего характера.

25. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

26. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

27. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

27.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия осуществления данной выплаты устанавливаются в положении об оплате труда работников данной

организации. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

27.2. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер выплаты:

- 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;
- 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень кандидатам науки, др. почетные звания;
- 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки РФ.

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

27.3. Выплаты за наличие квалификационной категории в организациях устанавливаются на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Соответствие занимаемой должности	до 5%
Первая квалификационная категория	до 10%
Высшая квалификационная категория	до 15%

27.4. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы.

Стаж непрерывной работы в образовательных организациях	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
от 3 лет до 5 лет	до 5%
от 5 лет до 10 лет	до 10%
свыше 15 лет	до 15%

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из организации образования до дня приема в организацию образования прошло не более трех месяцев.

27.5. Выплаты за работу в организациях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам организаций, расположенных в сельских населенных пунктах:

27.5.1. **Руководителям:** директорам, начальникам, заведующим, заместителям директоров, заместителям начальников, заместителям заведующих, главным бухгалтерам, заместителям главных бухгалтеров, руководителям структурных подразделений (директорам филиалов, заместителям директоров филиалов, старшим мастерам, начальникам отделов, шеф-поварам и др.) и другим руководящим работникам, предусмотренным единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

27.5.2. **Педагогическим работникам:** учителям, преподавателям (включая старших), учителям-логопедам, учителям-дефектологам, воспитателям (включая старших), классным воспитателям, методистам, инструкторам-методистам, социальным педагогам, педагогам-психологам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, руководителям физического воспитания, инструкторам по физической культуре, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки), инструкторам по труду, музыкальным руководителям, концертмейстерам, старшим вожатым.

27.5.3. **Иным специалистам и учебно-вспомогательному персоналу:** главным специалистам, ведущим специалистам, библиотекарям, аккомпаниаторам, бухгалтерам, экономистам, художникам,

врачам, медицинским сестрам, инструкторам по лечебной физкультуре, инженерам, механикам, техникам и другим специалистам, предусмотренным единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, старшим лаборантам, лаборантам и младшим воспитателям, имеющим высшее или среднее профессиональное образование, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

Размер выплаты устанавливается до 25% от оклада, ставки заработной платы.

27.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем локальным нормативным актом.

27.6.1. Работникам организации с учётом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем организации и утверждается локальным нормативным актом по организации. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

27.6.2. Молодым специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования по имеющим государственную аккредитацию основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования подготовки специалистов среднего звена и высшего образования и устроившимся на работу (за исключением совместительства) по специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня или в год получения профессионального образования соответствующего уровня в муниципальные образовательные организации (далее - молодые специалисты).

Выплата назначается на период первых трёх лет работы в организации.

Размер выплаты устанавливается в следующем порядке:

Период работы в образовательной организации	Размер персонального повышающего коэффициента от оклада (должностного оклада)
Первый год работы	<b>0,35</b>
Второй год работы	<b>0,3</b>
Третий год работы	<b>0,2</b>

Статус молодого специалиста может быть продлён на период до 3 лет в следующих случаях:

- при прохождении срочной воинской или альтернативной службы;
- при нахождении в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребёнком.

27.7. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя организации в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом по организации. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

### **III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ**

28. Заработная плата руководителя организации, заместителя руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

29. Должностной оклад руководителя организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда организации.

Порядок отнесения организации к группе по оплате труда устанавливается Управлением образования администрации Советского района.



Группа по оплате труда организации устанавливается в соответствии с распорядительным актом Управления образования администрации Советского района.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителя) устанавливается администрацией Советского района для общеобразовательных организаций в кратности от 1 до 4, для дошкольных образовательных организаций и организаций дополнительного образования в кратности от 1 до 3.

30. Руководитель организации не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей).

31. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12. 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

32. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации не должна превышать 40%.

33. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается администрацией Советского района.

34. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-30% (по каждой должности конкретно) ниже должностных окладов руководителя организации.

35. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю организации, заместителю руководителя в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

36. Управление образования администрации Советского района устанавливает руководителю организации выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения организацией целевых показателей эффективности работы, утверждаемых Управлением образования администрации Советского района Кировской области. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются Управлением образования администрации Советского района.

37. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации осуществляются в соответствии с правовыми актами Управления образования администрации Советского района за счет средств, предусмотренных организации на оплату труда с начислениями.

38. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II. «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

39. Должностной оклад руководителя организации устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и администрацией Советского района.

#### **IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

40. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организации определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

41. Оплата труда работников организации, выполняющих преподавательскую работу по основной должности, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы и умножается на фактическую нагрузку в неделю.

Учебная (преподавательская) работа руководящих и других работников может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя.

Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время.

42. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органам) за ставку заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объёму.

43. Преподавательская работа работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

44. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или

в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

45. Нормирование труда в организации осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

46. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации (далее – педагоги) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате педагогов за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

47. Работникам организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным Федеральным Законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением компенсационных выплат, предусмотренных статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных».

В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени».

---

<p><b>Рассмотрено</b> на общем собрании трудового коллектива МКОУ ООШ д. Лошкари, протокол № 1 от 15.02. 2024 года Председатель собрания: _____ (В.Н. Грязина)</p>	<p><b>Согласовано</b> Заместитель начальника Управления образования администрации Советского района  _____ (О.А. Домрачева)</p>	<p><b>Утверждаю</b> Директор МКОУ ООШ д. Лошкари Советского района:  _____ (В.А. Онучин) приказ № 12-К от 15.02. 2024 года</p>
--	---	--



### ИЗМЕНЕНИЯ

в Положение об оплате труда работников  
МКОУ ООШ д. Лошкари Советского района Кировской области

Внести изменения в Положение об оплате труда работников МКОУ ООШ д. Лошкари Советского района Кировской области на 2023 – 2024 учебный год с 01.02. 2024 года, а именно:

В разделе II: «Порядок и условия оплаты труда»:

1. в пункте 10 изложить подпункт в следующей редакции:

10.1. В общеобразовательных организациях:

Профессиональные квалификационные группы:	
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	5 155 рублей
должностей педагогических работников	14 304 рубля

\_\_\_\_\_