

СОГЛАСОВАНО



Министр образования  
Кировской области

О.Н. Рысева

«9» января 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ



Директор КОГОБУ СШ пгт Демьяново  
С.Н. Мокиевский

Приказ № 1 от 09.01.2019 г.

Председатель профсоюза работников  
КОГОБУ СШ пгт Демьяново

 С.Р. Тестова

«09» января 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
КИРОВСКОГО ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ пгт ДЕМЬЯНОВО**

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее положение об оплате труда работников Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя школа пгт Демьяново» (далее – Положение) разработано на основе постановления Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

2. Положение устанавливает порядок оплаты труда для работников Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя школа пгт Демьяново» (далее – организация).

Положение включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда в организации устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

4. Настоящее Положение утверждается приказом директора организации по согласованию с министерством образования Кировской области и первичной профсоюзной организацией.

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

### **Основные условия оплаты труда**

5. Заработная плата работников организации состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6. Оплата труда работников организации 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.

7. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, выделенных министерством об-

разования Кировской области, и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

8. Организация в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже рекомендованных минимальных размеров, установленных примерным положением, утвержденным министерством образования Кировской области.

9. Должности, включаемые в штатное расписание организации, должны соответствовать уставным целям организации, 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. 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 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональные квалификационные группы:	
должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3 716 рублей
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	3 855 рублей
должностей педагогических работников	11 163 рубля
должностей руководителей структурных подразделений	5 777 рублей

11. 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	3 716 рублей
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	3 855 рублей
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	4 130 рублей
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	4 405 рубля

12. Размеры окладов, ставок заработной платы работников по общепрофессиональным 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 общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	3 578 рублей
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	3 716 рубля

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии), устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:	
Библиотекарь	4 405 рубля

14. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 % ниже окладов соответствующих руководителей.

## Выплаты компенсационного характера

15. В организации устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

16. Положением об оплате труда работников организации предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты при совмещении профессий (должностей);

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;

выплаты за расширение зон обслуживания.

17. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями) 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.

18. 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.

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

20. 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.

21. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

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

21.1.1. 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.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 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».

21.1.2. За иные особые условия работы в организации устанавливаются выплаты компенсационного характера:

Организация, педагогическая работа	Категория работников	Размер выплаты в процентах 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

21.2. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 №1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

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

21.3.1. 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.

21.3.2. 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	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.

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя дополнительно выплачивается денежное вознаграждение в размере 1000 рублей за предельную наполняемость в классе (25 человек). При наполняемости обучающихся в классе менее предельной выплата устанавливается пропорционально количеству обучающихся в классе. Вознаграждение выплачивается ежемесячно.

21.4. 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.

21.5. 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 окла-

да (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.

21.6. 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.

21.7. 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.

### **Выплаты стимулирующего характера**

22. В целях повышения результативности и качества труда в организациях устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера Примерного положения об оплате труда работников подведомственных общеобразовательных организаций, утвержденного постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

23. Положением об оплате труда работников организации 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;  
премиальные выплаты.

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

25. 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.

26. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, и (или) в абсолютном размере.

27. 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.

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

29. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

29.1. 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.

Наименование должности	Основание для назначения стимулирующих выплат	Периодичность выплаты	Размер выплаты в % к окладу
Педагогические работники	<p>Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;</li> <li>- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы;</li> <li>- проведение уроков высокого качества;</li> <li>- качественная подготовка и проведение внеклассных мероприятий по предмету;</li> <li>- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;</li> <li>- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);</li> <li>- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.);</li> <li>- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;</li> <li>- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;</li> <li>- снижение количества учащихся, стоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних;</li> <li>- снижение (отсутствие) пропусков</li> </ul>	Сентябрь - май	до 25

	<p>учащимися уроков без уважительной причины;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;</li> <li>- образцовое содержание кабинета;</li> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)</li> </ul>		
<p>Главный бухгалтер</p>	<p>Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- высокая результативность работы с внебюджетными средствами, в т.ч. от приносящей доход деятельности;</li> <li>- безукоризненное соблюдение финансовой дисциплины;</li> </ul> <p>высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений, выполнение расчетов по бюджету и т.д.);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременная выдача расчетных листов и отсутствие ошибок в расчете заработной платы</li> <li>- высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей;</li> <li>- безукоризненное исполнение Положения об учетной политике школы;</li> <li>- отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида;</li> <li>- высокое качество подготовки и представления персонифицированных данных сотрудников в Пенсионный фонд РФ;</li> <li>- высокое качество и своевременность проведения инвентаризации;</li> <li>- освоение и внедрение новых компьютерных программ и технологий в бухгалтерский учет школы;</li> </ul>	<p>ежемесячно</p>	<p>до 30</p>

	- отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности главного бухгалтера к директору школы.		
Бухгалтер	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие жалоб со стороны других работников по вопросу выполнения должностных обязанностей бухгалтером;</li> <li>- усовершенствование бухучета за счет внедрения нового программного обеспечения;</li> <li>- качественное и своевременное проведение инвентаризации;</li> <li>- своевременная и качественная подготовка отчетности по персонализированным данным в ПФ, другие фонды, налоговую и контролирующие органы;</li> <li>- отсутствие замечаний по результатам различных проверок;</li> <li>- исполнение требований Положения об учетной политике;</li> <li>- высокие результаты при выполнении сложной внеочередной работы;</li> <li>- отсутствие ошибок при расчете зарплаты и своевременность при выдаче расчетных листов работникам;</li> <li>- высокая скорость при выполнении различных функций, когда требуется производить расчеты с бюджетом, разрабатывать новые программы или положения;</li> <li>- соблюдение финансовой дисциплины;</li> <li>- отсутствие нарушений установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам</li> </ul>	ежемесячно	до 25
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие случаев травматизма среди подчинённых;</li> <li>- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;</li> <li>- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;</li> </ul>	ежемесячно	до 40

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;</li> <li>- высокое качество организации работы по благоустройству, озеленению и уборке территорий;</li> <li>- качественное исполнение обязанностей контрактного управляющего;</li> <li>- своевременное и правильное заключение необходимых хозяйственных договоров на техническое обслуживание, оснащение, ремонт</li> </ul>		
Заместитель директора по учебно-воспитательной, воспитательной работе	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие документов (поручений), неисполненных в срок;</li> <li>- выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;</li> <li>- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;</li> <li>- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;</li> <li>- высокий уровень организации методической и опытно-экспериментальной работы;</li> <li>- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);</li> <li>- сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;</li> <li>- высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;</li> <li>- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.</li> </ul>	ежемесячно	до 25
Педагог-библиотекарь	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сохранность уровня обеспеченности учебниками;</li> <li>- увеличение количества мероприятий для учащихся, проводимых библиотекарем школы в сравнении с прошлым годом</li> </ul>	ежемесячно	до 25

Социальный педагог	- снижение количества пропусков учебных занятий обучающимися по неуважительным причинам; - своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	ежемесячно	до 25
Педагог-организатор	- качественная подготовка и проведение внеклассных мероприятий; - отсутствие травм во время проведения мероприятий, соревнований и т.д.	ежемесячно	до 25
Уборщик служебных помещений	- сохранность уборочного инвентаря, спецодежды, проведение генеральных уборок; - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;	ежемесячно	до 30
Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	- отсутствие замечаний, качественное выполнение ремонтных работ	ежемесячно	до 50
Дворник	- своевременное освобождение территории школьного двора от мусора, проявление инициативы по улучшению содержания школьного двора;	ежемесячно	до 25
Сторож-вахтёр	- обеспечение сохранности одежды; - обеспечение антитеррористических мероприятий.	ежемесячно	до 25
Электрик	- обеспечение светового режима в здании школы; - отсутствие жалоб	ежемесячно	до 25

29.2. 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.

Размер выплаты:

20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;

10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, работникам, которым присвоена ученая степень кандидатам науки, другие почетные звания;

5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации.

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

29.3. 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
Первая квалификационная категория	до 10
Высшая квалификационная категория	до 15

Высококвалифицированным педагогическим работникам (имеющим высшую квалификационную категорию) ежемесячно устанавливается выплата за качество педагогической работы в размере одной тысячи рублей, выплата осуществляется согласно фактической нагрузке по занимаемой педа-

гогической ставке, штатной единице и фактически отработанному времени, производится ежемесячно в пределах выделенных средств на оплату труда.

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

Стаж непрерывной работы в общеобразовательных организациях	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 3 лет	до 5
От 3 до 10 лет	до 10
Свыше 10 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 комиссией организаций.

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

29.5. 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:

29.5.1. Руководителям: директорам заместителям директоров и другим руководящим работникам, предусмотренным единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

29.5.2. 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 подго-

товки), инструкторам по труду, музыкальным руководителям, концертмейстерам, старшим вожатым.

29.5.3. Иным специалистам и учебно-вспомогательному персоналу: главным специалистам, ведущим специалистам, библиотекарям и другим специалистам, предусмотренным единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, имеющим высшее или среднее профессиональное образование, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

Размер выплаты устанавливается до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

29.6. 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 Организации локальным нормативным актом по Организации персонально в отношении конкретного работника, руководителя. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

29.7. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премияльные 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 компенсацион-

ного 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, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

30. Заработная плата руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

32. Порядок отнесения организации к группе по оплате труда устанавливается министерством образования Кировской области.

Группа по оплате труда организации устанавливается в соответствии с приказом министерства образования Кировской области.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей) устанавливается министерством образования Кировской области в кратности от 1 до 5 в зависимости от группы по оплате труда организации.

33. 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).

34. 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 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

35. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организации представляется ежегодно министерству образования Кировской области, которое до 01 марта размещает указанную информацию в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте.

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

37. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу утверждается министерством образования Кировской области.

38. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов (по каждой должности конкретно) ниже должностных окладов руководителя организации.

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

Министерство образования Кировской области устанавливает руководителю организации выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения организацией целевых показателей эффективности работы, утверждаемых министерством образования Кировской области. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются министерством образования Кировской области.

40. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются в соответствии с правовыми актами министерства образования Кировской области за счет средств, предусмотренных организацией на оплату труда с начислениями

41. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения. Должностной оклад руководителя организации устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и министерством образования Кировской области.

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

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

43. 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, оплата производится в соответствии с пунктом 21.3.1 Положения.

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

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год).

44. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органам) за ставку заработной платы, выплаты компенсационного (выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда) и стимулирующего (выплаты за стаж непрерывной работы; выплаты за наличие квалификационной категории; выплаты за наличие ученой степени и почетного звания; выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах) характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

45. Преподавательская работа работников, перечисленных в пункте 43 Положения, 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.

46. 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).

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

48. 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 ставки педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих размеров ставок почасовой оплаты:

Должность, ученая степень, почетное звание	Размер ставок почасовой оплаты в рублях
Профессор, доктор наук	400
Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	300
Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	200

Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда для соответствующих образовательных учреждений. В размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

49. Работникам организации может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом организации.



50. 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. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств областного бюджета, бюджета района, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. 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.

---