

Принято на общем собрании работников  
МКОУ «Русятинская ООШ»  
Протокол № 1 от  
« 29 » августа 2022 г.



Утверждаю  
Директор  
МКОУ «Русятинская ООШ»  
В.И. Сухорученко  
августа 2022 г.  
Приказ № 322

## Положение об оплате труда работников МКОУ «Русятинская ООШ»

### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Русятинская основная общеобразовательная школа» (далее - Положение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Русятинская основная общеобразовательная школа» (далее соответственно - Организация, работники) и включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников образования, включая размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы по должностям в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее - ПКГ), размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам;

порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих, включая размеры должностных окладов по должностям в соответствии с ПКГ, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;

порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, включая размеры должностных окладов по должностям в соответствии с ПКГ, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;

условия оплаты труда руководителя Организации и его заместителей;

порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Организации;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера в Организации;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в Организации, особенности оплаты труда педагогических работников;

размеры повышающего коэффициента за выслугу лет в Организации;

порядок исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет;

перечень организаций (учреждений) и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж;

порядок отнесения образовательной организации к группам по оплате труда руководящих лиц и объемные показатели деятельности Организации;

перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя Организации;

размеры надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении);

коэффициенты почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в Организации;

другие вопросы оплаты труда.

2. В Положении используются следующие понятия и определения:

**система оплаты труда** - совокупность норм, определяющих условия и размеры

оплаты труда работников организации за выполнение ими трудовых обязанностей;  
**заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты;  
**должностной оклад (оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за

календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

**тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**выплаты компенсационного характера**- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера;

**выплаты стимулирующего характера** - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

**МРОТ** - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом.

3. Система оплаты труда работников Организации устанавливается с учетом:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. N 761н; Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (утвержденным по соответствующим разделам);

Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы ио совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

Приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

Перечня видов выплат компенсационного характера и Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области, утвержденных постановлением администрации Тульской области от 30 сентября 2008 г. № 598;

Отраслевых положений по оплате труда работников государственных учреждений Тульской области;

Нормативно-правовых актов муниципального образования Заокский район, содержащих нормы трудового права;

Мнения представительного органа работников;

Устава МКОУ «Русятинская ООШ»;

Коллективного договора.

4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада), ставки, повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу), ставке, надбавку за специфику работы в Организации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Оплата труда работников, не предусмотренных настоящим Положением,

производится в порядке, установленном для работников государственных организаций Тульской области соответствующих отраслей.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

6. Заработная плата работника определяется исходя из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;

В соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

В соответствии с ч.3 ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации 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 (МРОТ).

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

9. Оплата труда работников Организации осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

## 3. Порядок и условия оплаты труда

### 3.1. Порядок и условия оплаты труда работников образования

10. Размеры должностных окладов, ставок работников Организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

Должности по уровням	Размер, рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал 1 квалификационного уровня»: - помощник воспитателя	5976,00
должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники» 1 квалификационного уровня: - инструктор по труду; - инструктор по физической культуре; - музыкальный руководитель	10784,00
должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники» 2 квалификационного уровня: - педагог дополнительного образования; - педагог организатор.	11323,00

должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники» 3 квалификационного уровня: - воспитатель; - педагог – психолог.	11646,00
должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники» 4 квалификационного уровня: - учитель; - старший воспитатель	11862,00

Должностные оклады заместителей руководителей Организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Должностной оклад, ставка работников образования Организации, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

11. Работникам образования Организации устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы по Организации;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы приведены в пунктах 12-15 настоящего Положения.

12. Педагогические работники, руководители, заместители руководителей, деятельность которых связана с образовательным процессом, и работающие не менее чем на одну ставку по основной занимаемой должности имеют право на ежемесячные доплаты к должностному окладу по основному месту работы из средств бюджета области за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 7000 рублей и 3000 рублей соответственно.

Педагогические работники, руководители, заместители руководителей, деятельность которых связана с образовательным процессом, государственных образовательных организаций, находящихся в ведении области имеют право на ежемесячные надбавки к должностному окладу из средств бюджета области за:

1) почетные звания "Народный учитель СССР" или "Народный учитель Российской Федерации" - в размере 20 процентов должностного оклада;

2) почетные звания "Заслуженный учитель Российской Федерации" или "Заслуженный учитель" бывших союзных республик, "Заслуженный мастер

производственного обучения" - в размере 15 процентов должностного оклада;

3) нагрудные знаки и почетные звания: "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации"; нагрудный значок "Отличник народного просвещения" - в размере 10 процентов должностного оклада.

Доплаты и надбавки к должностным окладам педагогических работников, руководителей, деятельность которых связана с образовательным процессом, указанные в [абзацах 1](#) и [2](#) настоящего пункта, производятся за одну ученую степень, одно почетное звание, один нагрудный знак или один нагрудный значок соответственно по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы по Организации устанавливается в размере 0,25 работникам образования, работающим в Организации, расположенной в сельской местности.

13. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы работникам образования Организации не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке - до 3,0.

14. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за выслуге лет устанавливается работникам образования Организации согласно приложениям N 1-3 к настоящему Положению.

15. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается работникам образования Организации в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,1.

16. С учетом условий труда работникам образования Организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

17. Работникам образования Организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

18. Особенности оплаты труда педагогических работников Организации устанавливаются приложением N 4 к настоящему Положению.

### **3.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

19. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Должности по уровням	Размер, рублей
----------------------	----------------

<b>должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b> 1 квалификационный уровень: - калькулятор	5976,00
<b>должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b> 2 квалификационный уровень: - заведующий хозяйством	7324,00
1 квалификационный уровень - лаборант; - диспетчер	6974,00
4 квалификационный уровень - механик	8020,0
<b>должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:</b> 1 квалификационный уровень - специалист по кадрам; - инженер; - инженер БДД	9958,00

20. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ:

Должности	Размер, рублей
специалист по охране труда, специалист по закупкам	9958,00

21. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу по Организации;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 22-24 настоящего Положения.

22. Повышающий коэффициент к должностному окладу по Организации устанавливается в размере 0,25 работникам, занимающим должности служащих, работающим в Организации, расположенной в сельской местности.

23. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающим должности служащих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу - до

3,0.

24. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, согласно приложениям N 1-3 к настоящему Положению.

25. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

26. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

### **3.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих**

27. Размеры окладов работников Организации, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

Квалификационные уровни	Размер, рублей
<b>Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня</b>	
<u>1 квалификационный уровень</u> <u>Профессии рабочих 1-3 разрядов в соответствии с ЕТКС и др.</u> - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; - уборщик производственных и служебных помещений; - кастелянша; - гардеробщик; - дворник; - кухонный подсобный рабочий; - повар; - сторож; - кладовщик; Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4998,00
<b>Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня</b>	
<u>1 квалификационный уровень</u> <u>Профессии рабочих 4-5 разрядов в соответствии с ЕТКС и др.</u> - повар - водитель автомобиля	5812,00
<u>3 квалификационный уровень</u> - водитель	7786,00

28. Работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу по Организации;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий



коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 29-31 настоящего Положения.

29. Повышающий коэффициент к окладу по Организации устанавливается в размере 0,25 работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, работающим в Организации, расположенной в сельской местности.

30. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу - до 3,0.

31. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, согласно приложениям N 1-3 к настоящему Положению.

32. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

33. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

#### **3.4. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии**

34. Размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии (далее - работники культуры) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [ПКГ](#), утвержденным [приказом](#) Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. N 570 (зарегистрировано в Минюсте России 1 октября 2007 г. N 10222).

Должности по уровням	Размеры окладов, руб.
Должности, отнесенные к <a href="#">ПКГ</a> "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" - Библиотекарь	11490,00

К окладам работников культуры устанавливается повышающий корректирующий коэффициент в размере 1,3, образующий новый оклад.

35. Работникам Организации, осуществляющие деятельность по должностям работники культуры устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по Организации;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера,



устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 36-38 настоящего Положения.

36. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, осуществляющим деятельность по должностям работников культуры, устанавливается руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по должностям работников культуры, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

37. Повышающий коэффициент к окладу по Организации устанавливается в размере 0,25 работникам культуры, работающим в Организации, расположенной в сельской местности.

38. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям работники культуры, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

39. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям работники культуры, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

#### **4. Условия оплаты труда руководителя Организации и его заместителей**

40. Администрацией муниципального образования Заокский район, осуществляющей функции и полномочия учредителя Организации, в отношении руководителей Организации утверждается Положение об условиях оплаты труда руководителей образовательных организаций, в котором в том числе устанавливаются виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, определяются показатели эффективности деятельности.

Должностной оклад руководителя Организации определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им Организации, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя Организации определяется администрацией муниципального образования Заокский район, осуществляющей функции и полномочия учредителя Организации (далее - учредитель) в соответствии с отнесением Организации к группе по оплате труда руководителей! на основании объемных показателей деятельности Организации.

Порядок отнесения Организации к группе по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности Организации предусмотрены Приложением № 5 к настоящему Положению.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей Организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создана Организация. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей Организаций определен Приложением № 6 к настоящему Положению.

Конкретный перечень наименований должностей, относящихся к основному персоналу, устанавливается локальным нормативным актом Организации, в зависимости

от направления деятельности Организации.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Организации и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Организации (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) не может превышать восьмикратного размера.

41. С учетом условий труда руководителю Организации и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Руководителю Организации указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Заместителям руководителя Организации указанные выплаты устанавливаются руководителем Организации в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

42. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, заместителям руководителя устанавливаются руководителем Организации в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

43. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Тульской области, утвержденным Постановлением администрации Тульской области от 30 сентября 2008 г. № 598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области», работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- за сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при совмещении профессий (должностей);

- при расширении зон обслуживания,

- при увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- при разделении рабочего дня на части;

- за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, наставничество, руководство районным методическим объединением, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, работа с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.)

- в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, принятым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютных

размерах. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера могут быть отменены приказом руководителя Организации в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера.

44. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с картой аттестации рабочих мест и условиям труда и отчетной документацией ио аттестации рабочих мест, выдаваемой специализированной организацией, на период до устранения факторов, приведших к образованию вредных и (или) опасных условий труда.

Работодатель по согласованию с представительным органом работников принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации и составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны оптимальными условиями труда (1 класс) или установлены допустимые условия труда (2 класс), то выплаты не устанавливаются.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны вредными условиями труда (3 класс) выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентах от должностного оклада, а (оклада) в следующих размерах:

- 5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1;
- 10% за работу во вредных условиях труда класса 3.2;
- 12% за работу во вредных условиях труда класса 3.3;
- 15% за работу во вредных условиях труда класса 3.4.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны опасными условиями труда (4 класс) размер выплаты составляет 17% от должностного оклада (оклада).

Поскольку работа во вредных или опасных условиях труда относится к работе, выходящей за рамки норм труда, то ее оплата производится после доведения размера месячной заработной платы до МРОТ.

У работника сохраняется вредный класс условий труда после окончания действия результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, если работодателем не проводились мероприятия по устранению факторов, приведших к образованию вредных и (или) опасных условий труда.

Истечение срока действия результатов аттестации рабочих мест не является основанием не устанавливать или отменять установленные ранее работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, гарантии и компенсации за работу в таких условиях.

Не своевременное проведение специальной оценки условий труда ио окончании срока действия результатов аттестации рабочих мест по условиям труда является нарушением действующих норм законодательства и может являться основанием для привлечения к административной ответственности.

45. 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 работнику исходя из фактически выполняемого объема работ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых

на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ до 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни до 90 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки до 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

Конкретный размер доплат устанавливается Положением об установлении стимулирующих и компенсационных выплат к должностным окладам работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Русятинская ООШ».

**На** установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников или вакансии может быть использовано не более 100 процентов денежного содержания (включая оклад, доплату за стаж, повышающий коэффициент по организации, повышающий коэффициент за категорию, персональный коэффициент **или** доплата до МРОТ) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производятся при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатных расписаниях Организации.

46. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов часовой ставки (должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час рабочей в ночное время.

Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час рабочей определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Перечень должностей работников Организации для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

47. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

48. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

49. В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской -

Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата работ, выполняемых в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочная работа, работа в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) производится после доведения размера месячной заработной платы до МРОТ.

50.К доплатам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, относятся доплаты за классное руководство, наставничество, руководство районным методическим объединением, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

В соответствии с Постановлением Правительства Тульской области от 15.04.2011 №190 «О Порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Тульской области, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, доплаты за выполнение функций классного руководителя» педагогическим работникам общеобразовательных организаций, на которых возложены дополнительные обязанности по организации и координации воспитательной работы в конкретном классе (классе - комплекте), устанавливается ежемесячная доплата за выполнение функций классного руководителя в размере 2000 рублей - за классное руководство:

классе, реализующем общеобразовательные программы, с наполняемостью не менее 23 человек;

классе, реализующем общеобразовательные адаптированные программы, с наполняемостью не менее 9 человек;

классе компенсирующего обучения не менее 10 человек;

классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

В классах с наполняемостью меньше установленной расчет размера доплаты за выполнение функций классного руководителя осуществляется пропорционально численности обучающихся.

Доплата за выполнение функций классного руководителя педагогическими работниками образовательных организаций устанавливается за фактически отработанное время.

51. Доплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями) педагогическим работникам образовательных организаций устанавливается Положением об установлении стимулирующих и компенсационных выплат к должностным окладам работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Русьтинская ООШ».

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями) педагогическим работникам образовательных организаций:

- ведение документации (паспорт учебного кабинета (лаборатории), опись имущества, перспективный план развития, ежегодный план работы, отчет о выполнении), в т.ч. ведение электронных форм документации;

- участие в проведении инвентаризации оборудования, приборов, учебно-наглядных пособий;

- участие в оснащении учебных кабинетов (лабораторий) современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, обеспечение учебных дисциплин необходимым оборудованием для проведения лабораторных и практических работ;

- учебно методическое обеспечение преподаваемых учебных дисциплин (наличие учебно-справочного, дидактического, раздаточного материала, пособий и разработок);

- использование при работе в учебных кабинетах (лабораториях) инновационных программ и технологий, в том числе информационно - коммуникационных;

-организация внеклассной работы обучающихся (студентов): систематическое проведение занятий предметного кружка или кружка технического творчества, представление экспонатов, изготовленных обучающимися (студентами), на выставки технического творчества; подготовка победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований и т.д.;

-обеспечение оформления учебных кабинетов (лабораторий) в соответствии с современными требованиями эстетики;

-обеспечение сохранности оборудования и инвентаря, контроль правильности использования оборудования;

-обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий проведения учебного процесса в учебном кабинете (лаборатории), организация и контроль уборки учебного кабинета (лабораторий), подготовка к началу учебного года;

-выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности, обеспечение безопасного состояния рабочих мест, оборудования, приборов;

-организация и участие в ремонтных работах в кабинете (лаборатории).

52. Доплаты за руководство районными методическими объединениями (далее РМО) педагогическим работникам устанавливается Положением об установлении стимулирующих и компенсационных выплат к должностным окладам работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Дмитриевская ООШ».

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за руководство РМО педагогическим работникам образовательных организаций относятся:

-организация и руководство работой по учебно-методическому обеспечению учебных дисциплин;

-совершенствование методического и профессионального мастерства педагогических работников, оказание помощи начинающим педагогическим работникам, внесение предложений по аттестации педагогических работников;

-изучение, обобщение и внедрение в образовательный процесс новых педагогических и информационных технологий, средств и методов обучения и воспитания;

-руководство подготовкой, проведением и обсуждением открытых уроков, а также организация взаимопосещения учебных занятий и других мероприятий педагогическими работниками;

-рассмотрение, обсуждение и утверждение планов работы педагогических работников, других материалов, относящихся к компетенции РМО.

53. Доплаты за наставничество педагогическим работникам образовательных организаций рекомендуется устанавливается Положением об установлении стимулирующих и компенсационных выплат к должностным окладам работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Русятинская ООШ».

54. Доплаты за проверку письменных работ педагогическим работникам Организации устанавливаются с учетом фактического количества часов по преподаваемому предмету.

55. Доплаты за работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, устанавливается в размере до 20 % оклада (должностного оклада), ставки.

Конкретный размер доплаты устанавливается Положением об установлении стимулирующих и компенсационных выплат к должностным окладам работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Русятинская ООШ».

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

56. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, в Организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке);

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;

иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам Организации устанавливаются нормативным правовым актом правительства Тульской области.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Организации, с учетом решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда надбавок и доплат, в следующем порядке:

заместителям руководителя, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя Организации;

другим работникам, занятым в Организации, - на основании представления руководителя, которому непосредственно подчиняются работники.

Установление выплат стимулирующего характера работникам Организации осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации на текущий финансовый год, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Критерии эффективности работы устанавливаются Положением об установлении стимулирующих и компенсационных выплат к должностным окладам работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Русятинская ООШ».

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников Организации устанавливаются по видам стимулирующих выплат по конкретным должностям работников. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводится шкала показателей.

57. Персональный повышающий коэффициент (далее - ППК) к должностному окладу (окладу, ставке) работнику устанавливается на определенный срок с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

По результатам проведения оценки в соответствии с установленными критериями работнику может быть установлен ППК к окладу до 3,0.

Установление ППК к должностному окладу (окладу, ставке) работникам организации не носит обязательный характер.

58. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премиальные выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному



окладу (окладу, ставке) работника Организации.

При назначении следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

В целях проведения всесторонней и объективной оценки для осуществления премиальных выплат по итогам работы оценка должна осуществляться по всем работникам Организации.

Размер премирования за отчетный период заместителям руководителя устанавливается по решению руководителя Организации с учетом достижения показателей эффективности деятельности государственных организаций, предусмотренных постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 № 777 «Об утверждении Методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ), финансового менеджмента и стимулирования руководителей государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ) и финансового менеджмента».

Максимальный размер премиальных выплат заместителям руководителя устанавливается не выше размера премирования руководителя организации.

59. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при: соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации.

60. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Организации;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Организации;

непосредственное участие в реализации национальных проектов.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

61. Работникам Организации, в т. ч. Руководителю, заместителям руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в Организации в процентном отношении от должностного оклада (оклада), ставки в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

62. Работникам Организации, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых

на оплату труда работников, на текущий финансовый год, оказывается материальная помощь.

Решение об оказании работнику Организации материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Организации в соответствии с коллективным договором, Положением об оказании материальной помощи работникам МКОУ «Русятинская ООШ», принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об оказании руководителю Организации материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

63. Педагогическим работникам, руководителю Организации, заместителям руководителя, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к должностному окладу (окладу), ставке за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года N 1989-ЗТО "Об образовании".

Руководителю Организации указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителей Организации указанные выплаты устанавливаются руководителем Организации.

64. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

65. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Организации, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно приложению N 7 к настоящему Положению.

Оплата труда данных высококвалифицированных работников осуществляется на почасовой основе с применением коэффициентов почасовой оплаты, предусмотренных приложением N 7 к настоящему Положению, к должностному окладу, ставке должностей, отнесенных к 1 квалификационному уровню ПКГ "Педагогические работники".

В размеры оплаты труда, рассчитанной в соответствии с приложением N 7 к настоящему Положению, включена оплата за отпуск.

66. Работникам Организации, включая руководителя, заместителей руководителя, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19), с учетом финансово-хозяйственного положения Организации предоставляется 2 (два) оплачиваемых дня отдыха.

Приложение N 1  
к положению  
об условиях оплаты труда работников  
МКОУ «Русятинская ООШ»

**Повышающий коэффициент  
за выслугу лет в МКОУ «Русятинская ООШ»**

1. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам МКОУ «Русятинская ООШ» (далее – Организация) (за исключением руководителя, заместителей руководителя) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
от 0 до 2 лет включительно	0,02
свыше 2 до 5 лет включительно	0,05
свыше 5 до 10 лет включительно	0,10
свыше 10 до 20 лет включительно	0,15
свыше 20 лет	0,20

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет устанавливается к должностному окладу (окладу), ставке, как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, за фактически отработанное время.

2. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

3. Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет в Организации производится в порядке, предусмотренном приложением N 2 к Положению об условиях оплаты труда работников МКОУ «Русятинская ООШ».

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет работникам образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению N 3 к Положению об условиях оплаты труда работников МКОУ «Русятинская ООШ».

Приложение N 2  
к положению  
об условиях оплаты труда работников  
МКОУ «Русятинская ООШ»

**Порядок  
исчисления стажа для установления повышающего коэффициента  
к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет**

1. В стаж работы засчитывается:
  - а) время работы в Организации;

б) время службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации; время службы в Вооруженных силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию образования не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

в) время работы в организациях образования в период учебы студентам педагогических высших и средних образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в организациях образования;

г) работникам организаций образования при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) время работы в органах исполнительной власти всех уровней, организациях (учреждениях) на идентичных должностях (профессиях), а также должностях (профессиях), связанных с направлением деятельности организации или отвечающих функционалу занимаемой в организации должности.

2. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за выслугу лет учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте "а" пункта 2 Порядка исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет (далее - Порядок);

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профессионального образования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-

правовой охраны несовершеннолетних, в аппарате Уполномоченного по правам ребенка, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

педагогам-библиотекарям;

методистам;

педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин профессиональных образовательных организаций, учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организации высшего образования, профессиональной образовательной организации педагогического образования.

7. Работникам Организации время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям,

за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

9. Работникам Организации могут быть засчитаны в стаж работы иные периоды работы (службы) в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

10. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет, утвержденным локальным нормативным актом Организации, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Организации создается соответствующая комиссия, по исчислению стажа для установления работникам повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет.

Приложение N 3  
к положению  
об условиях оплаты труда работников  
МКОУ «Русятинская ООШ»

**Перечень  
организаций (учреждений) и должностей, время работы в которых  
засчитывается в стаж работников образования (дополнительного  
профессионального образования) (педагогический стаж)**



Наименование организаций	Наименование должностей
<p>I. Образовательные организации (в том числе военные профессиональные организации, военные образовательные организации высшего образования; образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых</p>	<p>I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами лабораторий, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь</p>
<p>II. Методические (учебно-методические) организации всех наименований</p>	<p>II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами,</p>

(независимо от ведомственной подчиненности)	лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
<p>III.</p> <p>1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления</p> <p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>III.</p> <p>1. Работники, занимающие руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности, связанные с направлением деятельности организации или отвечающие функционалу занимаемой в организации должности (профессии).</p> <p>2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, работники, занимающие руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
IV. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V. Общежития организаций, предприятий, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

**Примечание:**

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-

дефектологов, логопедов, воспитателей в организациях здравоохранения и социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение N 4  
к Положению  
об условиях оплаты труда работников  
МКОУ «Русятинская ООШ»

**Особенности  
оплаты труда педагогических работников**

**1. Порядок оплаты труда за часы  
педагогической (преподавательской) работы**

Оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в МКОУ «Русятинская

ООШ», устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством.

Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных организаций с количеством обучающихся до 50 человек (кроме начальных общеобразовательных школ, закрепленных для прохождения педагогической практики студентов педагогических училищ, педагогических колледжей); вечерних (сменных) общеобразовательных организаций с количеством учащихся до 80 человек (в городах и рабочих поселках - до 100 человек);

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

Тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

#### 1.1. Учителя, преподаватели.

1.1.1. Оплата за часы педагогической работы учителей и преподавателей в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по Организации), надбавок за специфику работы в Организации, определенных приложением N 7 к Положению об условиях оплаты труда работников МКОУ «Русятинская ООШ» на объем установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов преподавательской работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется оплата:

учителей и преподавателей за работу в другой организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данная Организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению обучающихся на дому в соответствии с медицинским заключением (дистанционном обучении), а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.1.2. Установленная учителям, преподавателям Организации при тарификации оплата за часы педагогической работы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.1.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификация проводится раздельно по полугодиям.

1.1.4. Исчисление оплаты учителей за работу по обучению обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, производится в зависимости от объема их учебной нагрузки два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом.

В учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого

полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Оплата за часы преподавательской работы в месяц устанавливается в этом случае путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по Организации), надбавок за специфику работы в Организации, определенных приложением N 7 к Положению об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, на объем нагрузки в неделю, взятой в размере 80 процентов от установленной учебной нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю. По итогам полугодия производится перерасчет заработной платы за фактически выполненный объем работы, но не ниже установленной при тарификации.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение оплаты за часы педагогической работы не производится.

1.1.5. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

При тарификации общее количество часов, предусмотренное на учебный предмет по учебному плану, делится на число учебных недель полугодия. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется оплата за часы педагогической работы, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия. По итогам полугодия производится перерасчет заработной платы за фактически выполненный объем работы, но не ниже установленной при тарификации.

1.1.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета оплаты за часы педагогической работы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

1.1.7. Учителям и преподавателям, поступившим на работу в период летних каникул, оплата за часы педагогической работы до начала учебного года производится из расчета размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по Организации), надбавок за специфику работы в Организации, определенных приложением N 7 к Положению об условиях оплаты труда МКОУ «Русятинская ООШ».

При этом учебная нагрузка данному работнику устанавливается в объеме не более нормы часов за ставку заработной платы.

## **2. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

2.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Организации применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда педагогических работников производится по тарификации со дня начала замещения за все часы фактической нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 1.1.1 настоящего приложения;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися в заочной форме и обучающимися, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, сверх объема учебной нагрузки, установленной им при тарификации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в той же или другой организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой на основе тарификации;

при оплате преподавателей профессиональных образовательных организаций за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по Организации), надбавок за специфику работы в Организации, определенных Приложением 7 к Положению об условиях оплаты труда работников МКОУ «Русятинская ООШ», на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

### **3. Порядок оплаты труда работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся**

3.1. За педагогическими и другими работниками Организации при направлении их, по согласованию с руководителем Организации, в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в загородных оздоровительных организациях независимо от организационно-правовых форм сохраняется заработная плата, установленная трудовым договором.

3.2. Для работы в лагерях с дневным (круглосуточным) пребыванием детей, создаваемых органами исполнительной власти Тульской области и Организацией, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, установленной трудовым договором. В случае привлечения их к работе сверх предусмотренного при тарификации объема учебной нагрузки, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

Для педагогических и других работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время, с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.3. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета

должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по Организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Организации, установленных Положением об условиях оплаты труда работников МКОУ «Русятинская ООШ», осуществляющих образовательную деятельность для заместителей руководителей Организации.

3.4. Педагогическим и иным работникам, привлекаемым к проведению туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по Организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Организации, установленных Положением об условиях оплаты труда работников МКОУ «Русятинская ООШ».

Приложение N 5  
к положению  
об условиях оплаты труда работников  
МКОУ «Русятинская ООШ»

**Перечень  
должностей работников, относимых к основному персоналу, для  
определения размеров должностного оклада руководителя Организации**

воспитатель  
инструктор по труду  
инструктор по физической культуре



музыкальный руководитель  
библиотекарь  
педагог дополнительного образования  
педагог-организатор  
педагог-психолог  
помощник воспитателя  
преподаватель  
преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности  
социальный педагог  
учитель

Приложение N 6  
к положению  
об условиях оплаты труда работников  
МКОУ «Русятинская ООШ»

**Размеры надбавок  
за специфику работы в Организации**

N п/п	Наименование организаций	Категория работников	Размеры надбавок, %
<b>1. Общеобразовательные организации</b>			

1.1.	Реализация адаптированных образовательных программ	Руководитель Организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие	15
1.2.	Индивидуальное обучение на дому; дистанционное обучение	Педагогические работники	10
1.3.	Реализация дополнительных общеразвивающих программ двух и более направленностей для детей дошкольного возраста	Руководитель Организации <sup>1</sup> , заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
<b>2. Дошкольные образовательные организации</b>			
2.1.	Реализация адаптированных образовательных программ дошкольными группами	Руководитель Организации <sup>1</sup> , заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в МКОУ «Дмитриевская ООШ»	15
<b>3. Работа в сельской местности</b>			
3.1.	Работа в сельской местности	Женщины, работающие на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) <sup>2</sup>	25

<sup>1</sup>- размер надбавки за специфику работы в Организации руководителю устанавливается независимо от количества классов, групп, отделений.

<sup>2</sup>- размер надбавки за специфику работы применяется для лиц, работающих с перерывом рабочего времени более двух часов подряд, пропорционально доле рабочего времени, фактически отработанного в режиме с разрывом.

#### **Примечание**

1. Размер надбавки за специфику работы в Организации определяется суммарно по всем основаниям, которые соответствуют специфике деятельности Организации.

2. Надбавка за специфику работы в Организации устанавливается за фактически отработанное время.

Приложение N 7  
к положению  
об условиях оплаты труда работников  
МКОУ «Русятинская ООШ»

**Коэффициенты  
почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников,  
привлекаемых к проведению учебных занятий в МКОУ «Русятинская ООШ»**

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов
------------------------	-----------------------

	профессор или доктор наук	доцент или кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных организациях	0,044	0,05	0,03

Пронито, пронумеровано и скреплено  
печатью

(17) *Самойлова И.И.* инст. 0-8



Директор школы: *Сухорученко В.И.*

