МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ КОВДОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа №3»

ПРИКАЗ

30.08.2023 **№ 358/1-л**

г. Ковдор

Об утверждении
Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа №3»
города Ковдор Мурманской области в новой редакции

В соответствии с постановлением администрации Ковдорского района от 28.03.2017 № 216 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ковдорского района» (в редакции от 29.01.2018 №63), с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, приказа МКУ Управление образования Ковдорского муниципального округа от 19.07.2023 №389 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых МКУ Управление образования Ковдорского муниципального округа осуществляет отдельные функции и полномочия учредителя, в новой редакции» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №3» города Ковдор Мурманской области в новой редакции.
2. Признать утратившим силу приказы от 08.10.2022 №157 «О внесении изменений в Приложение №1 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №3» города Ковдор Мурманской области.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Врио директора
МБОУ «ООШ №3» **О.А. Кирилева**

Согласовано
с ПК МБОУ «ООШ №3»
протокол от 30.08.2023 № 8

Утверждено приказом
МБОУ «ООШ № 3» г. Ковдор
от 30.08.2023 № 357/1-л
О.А. Кириллова

Принято
общим собранием
трудового коллектива МБОУ «ООШ № 3»
протокол от 30.08.2023 № 1

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №3» города Ковдор Мурманской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №3» города Ковдор Мурманской области, (далее – Положение), разработано на основании постановления администрации Ковдорского района от 28.03.2017 № 216 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ковдорского района» (в редакции от 29.01.2018 №63), с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, и включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия оплаты труда;
- повышающие коэффициенты к окладам работников;
- перечень и условия установления выплат компенсационного характера;
- перечень и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок доплаты до минимального размера оплаты труда;
- закцключительные положения
- приложения.

1.2. Настоящее Положение носит для обязательный характер для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №3» города Ковдор Мурманской области.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры должностных окладов (далее - окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда,

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ КОВДОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа №3»

ПРИКАЗ

30.08.2023 № **358/1-л**

г. Ковдор

Об утверждении
Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа №3»
города Ковдор Мурманской области в новой редакции

В соответствии с постановлением администрации Ковдорского района от 28.03.2017 № 216 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ковдорского района» (в редакции от 29.01.2018 №63), с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, приказа МКУ Управление образования Ковдорского муниципального округа от 19.07.2023 №389 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых МКУ Управление образования Ковдорского муниципального округа осуществляет отдельные функции и полномочия учредителя, в новой редакции» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №3» города Ковдор Мурманской области в новой редакции.
2. Признать утратившим силу приказы от 08.10.2022 №157 «О внесении изменений в Приложение №1 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №3» города Ковдор Мурманской области.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Врио директора
МБОУ «ООШ №3» **О.А. Кирилева**

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ КОВДОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа №3»

ПРИКАЗ

30.08.2023 № **358/1-л**

г. Ковдор

Об утверждении
Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа №3»
города Ковдор Мурманской области в новой редакции

В соответствии с постановлением администрации Ковдорского района от 28.03.2017 № 216 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ковдорского района» (в редакции от 29.01.2018 №63), с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, приказа МКУ Управление образования Ковдорского муниципального округа от 19.07.2023 №389 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых МКУ Управление образования Ковдорского муниципального округа осуществляет отдельные функции и полномочия учредителя, в новой редакции» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №3» города Ковдор Мурманской области в новой редакции.
2. Признать утратившим силу приказы от 08.10.2022 №157 «О внесении изменений в Приложение №1 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №3» города Ковдор Мурманской области.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Врио директора
МБОУ «ООШ №3» **О.А. Кирилева**

Согласовано
с ПК МБОУ «ООШ №3»
протокол от 30.08.2023 № 8

Утверждено приказом
МБОУ «ООШ № 3» г. Ковдор
от 30.08.2023 № 357/1-л

Принято
общим собранием
трудового коллектива МБОУ «ООШ № 3»
протокол от 30.08.2023 № 1

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №3» города Ковдор Мурманской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №3» города Ковдор Мурманской области, (далее – Положение), разработано на основании постановления администрации Ковдорского района от 28.03.2017 № 216 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ковдорского района» (в редакции от 29.01.2018 №63), с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, и включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия оплаты труда;
- повышающие коэффициенты к окладам работников;
- перечень и условия установления выплат компенсационного характера;
- перечень и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок доплаты до минимального размера оплаты труда;
- закцключительные положения
- приложения.

1.2. Настоящее Положение носит для обязательный характер для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №3» города Ковдор Мурманской области.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры должностных окладов (далее - окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда,

установленного федеральным законодательством, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными нормативными актами и настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.5. Установить заработную плату работников, имеющих статус педагога – молодого специалиста (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не ниже 40 500 рублей (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений

2.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных автономных и бюджетных учреждений формируется на календарный год раздельно, исходя из объема средств региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности в Мурманской области, объема средств региональных нормативов финансового обеспечения муниципальных дошкольных образовательных организаций, объёма средств муниципального норматива финансового обеспечения муниципальных учреждений дополнительного образования, доведенных объёмов субсидий бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. При формировании фондов оплаты труда учреждений предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст, где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

ФОТб – базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников учреждения.

ФОТк – компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера за труд в особых условиях, в том числе в

местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

Рекомендуется оплату труда педагогических и иных работников осуществлять с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в учреждении, так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности).

Штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

В объемах средств отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам образовательных учреждений.

2.3. Формирование фонда оплаты труда учреждений (за исключением образовательных) осуществляется в соответствии со штатным расписанием.

При формировании фондов оплаты труда работников учреждений (за исключением образовательных) устанавливается следующее соотношение:

ФОТст = 30 % ФОТ.

2.4. Формирование фонда оплаты труда образовательных учреждений за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с методикой расчета нормативов для формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций на одну единицу государственной услуги (работы), утвержденной приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

2.5. При формировании фондов оплаты труда работников учреждений устанавливается предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений не более 40 %.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада, умноженного на повышающий коэффициент, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).
3.3. При исчислении заработной платы работнику не допускается начисление выплат по одному основанию дважды.
3.4. Размер должностного оклада работника устанавливается руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы (далее – ПКГ).
3.5. Размеры должностных окладов (окладов) работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
3.6. Размеры должностных окладов (окладов) медицинских работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».
3.7. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, указанных в пунктах 3.4. и 3.5. установлены в Приложении № 1 к настоящему положению.
3.8. Положение об оплате труда работников учреждения должно предусматривать фиксированные размеры должностных окладов (окладов) применительно к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням ПКГ и не ниже установленных минимальных размеров должностных окладов (окладов).
3.9. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Мурманской области от 07.06.2011 № 295 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих».

Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются в соответствии с Приложением №2 к настоящему Положению.

3.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется в максимальной кратности 6. При этом соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях 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».

4. Повышающие коэффициенты к окладам работников

4.1. Педагогическим и другим работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам по уровням профессиональных квалификационных групп.

К повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад, относятся:

1) коэффициент за квалификационную категорию:

- для педагогических и медицинских работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 10 процентов;

- для педагогических и медицинских работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 15 процентов;

- для медицинских работников, имеющих вторую квалификационную категорию, - 5 процентов

2) коэффициент за специфику отдельных учреждений и особенности труда работников учреждений:

- в образовательных организациях (классах, группах, пунктах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, в том числе с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) – 20 процентов;

- в классах профильного обучения – 20 процентов;

3) коэффициент за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 N 561-01-ЗМО "О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа".

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего

времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

4.2. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

4.4. Новый должностной оклад рассчитывается как сумма должностного оклада и величины указанных повышающих коэффициентов.

5. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера утверждаются руководителем учреждения и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных постановлением администрации Ковдорского района Мурманской области от 28.03.2017 № 216.

При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам за труд в особых условиях:

- вредных или опасных работах;
- в местностях с особыми климатическими условиями;

2) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время.
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточном режиме работы учреждения;

- многосменный режим работы;
- работа по графику с разделением дня на части;
- выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство в размере 8000 рублей при наполняемости класса 25 человек (включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера); проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);
- педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба, внесённого в Единый всероссийский перечень (реестр) школьных спортивных клубов, устанавливается ежемесячной вознаграждение.

Руководство школьным спортивным клубом включает проведение комплекса мер, направленных на создание и поддержку деятельности школьного спортивного клуба, а также обеспечение его участия в физкультурных и спортивных мероприятиях, проводимых школьными спортивными лигами.

Основанием для установления педагогическому работнику выплаты является приказ руководителя муниципального общеобразовательного учреждения о возложении на него функций руководителя школьного спортивного клуба. Выплата осуществляется за фактически отработанное время независимо от количества обучающихся в школьном спортивном клубе, с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Основанием для прекращения выплаты является приказ руководителя муниципального общеобразовательного учреждения о снятии с педагогического работника функции руководителя школьного спортивного клуба.

5.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за труд в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностному окладу (окладу), если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5.5. Руководители учреждений принимают необходимые меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

5.6. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

5.8. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

5.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

а) если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - не менее одинарной дневной или часовой части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада;

б) если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени - не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада.

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 предоставленный день отдыха оплате не подлежит.

5.11. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы за счёт средств федерального бюджета осуществляются в размере 5000 рублей ежемесячно с учётом следующих положений:

- денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы; учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме; учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

- денежное вознаграждение учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка;

- денежное вознаграждение выплачивается не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них

общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы;

- деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации, относится к существенным условиям трудового договора и при надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

6. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В учреждениях устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за классность (водители);
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за знание и применение в работе иностранных языков;
- за ученую степень, ученое звание;
- за ведомственные награды (почетное звание Российской Федерации и др.)
- за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации в размере 20000 рублей включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и др.);
- педагогу - молодому специалисту;
- за библиотечный стаж;
- медицинским работникам, не имеющим медицинского стажа, в течение первых трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения;
- ежемесячная доплата педагогическим работникам за первую квалификационную категорию в размере 10000 рублей, за высшую квалификационную категорию в размере 15000 рублей. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601. В случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет менее одной ставки, ежемесячная доплата не устанавливается, в случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более одной ставки, ежемесячная доплата не увеличивается.

2) премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);

- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

3) иные поощрительные выплаты:

- единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту, статус которого закреплён Законом Мурманской области от 20.12.2013 №1705-01-ЗМО, впервые приступившему к работе в учреждении после 31 августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данной организации и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере 100 000 рублей. Единовременная поощрительная выплата педагогу - молодому специалисту устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Единовременная поощрительная выплата педагогу – молодому специалисту производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору у конкретного работодателя в соответствии с табелем учёта рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, курсах повышения квалификации.

6.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми учреждением. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных постановлением администрации Ковдорского района Мурманской области от 28.03.2017 № 216

Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом учреждения, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденных МКУ Управление образования Ковдорского района.

6.3. Увеличение стимулирующей части осуществляется через такие меры, как:

- оптимизация соотношения численности основного и прочего персонала;
- оптимизация штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников;
- оптимизация структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления;
- передача непрофильных функций на аутсорсинг;
- обоснованное снижение расходов на выплаты компенсационного характера.

6.4. Условия премирования должны учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и включают набор унифицированных показателей, имеющих количественное выражение.

Система факторов, служащих основанием для премирования работников, формируется для разных категорий работников с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы различных категорий сотрудников.

6.5. Основанием начисления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы служат экономические показатели в целом по учреждению.

6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностным окладам (окладам).

6.7. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

6.8. При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

6.9. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.10. Распределение стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения без ограничения их максимальными размерами.

6.11. Надбавка педагогам – молодым специалистам, медицинским работникам, не имеющим медицинского стажа, устанавливается в течение первых трех лет после окончания среднего и высшего профессионального образовательного учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения в соответствии с законодательством Мурманской области на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер надбавки устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- за первые два года работы в размере 20% от должностного оклада;
- в течение третьего года работы в размере 10% от должностного оклада.

6.12. Материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работникам учреждений на основании Положения об оплате труда работников учреждения и нормативных правовых актов Правительства Мурманской области и действующих нормативных правовых актов муниципального образования Ковдорский район.

7. Порядок доплаты до минимального размера оплаты труда

7.1. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам учреждения, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная заработная плата, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в

районах Крайнего Севера, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.
7.2. Ежемесячная доплата устанавливается в процентном соотношении или абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.
7.3. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за работу в праздничные и выходные дни, труд в ночное время, сверхурочный труд и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.
7.4. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

8. Заключительные положения

8.1. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.
8.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
8.3. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.
8.4. При формировании штатного расписания образовательных учреждений рекомендуется устанавливать численность основного персонала не менее 45 процентов от общей численности работников учреждения.
8.5.Основной персонал - это работники, непосредственно оказывающие услуги населению по соответствующим учреждениям, а также их прямые руководители (т.е. руководители структурных подразделений по основной деятельности и его заместители).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.
8.6. Вспомогательный персонал - это работники, создающие условия для оказания учреждением услуги населению по соответствующим учреждениям, включая обслуживание зданий и оборудования, не связанных с выполнением непосредственно работ по основной деятельности.

К вспомогательному персоналу относятся работники инженерно-технических служб, младший обслуживающий персонал (дворники, уборщики помещений, вахтеры, гардеробщики и т.п.).
8.7. Административно-управленческий персонал - это работники, занятые

управлением (организацией) оказания услуг населению соответствующими учреждениями, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

К административно-управленческому персоналу относятся: руководитель учреждения, его заместители.

Приложение №1 к Положению об
оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная
школа №3»
от 30.08.2023 №354/1-л

Размеры минимальных окладов по должностям работников учреждения на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам

Минимальные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	*Минимальный размер оклада (в рублях)*
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников общеобразовательных организаций		
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-библиотекарь	*7092*
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	*7606*
4 квалификационный уровень	Преподаватель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), тьютор	*8249*
6 квалификационный уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	*8 983*

Минимальные размеры окладов медицинских работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Средний и фармацевтический персонал»		
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	*5089*

Размеры минимальных окладов по должностям работников учреждения на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам

Минимальные размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии в учреждении устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
	заведующий библиотекой	*6766*

Размеры минимальных окладов по должностям руководителей, специалистов, служащих

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	*Минимальный размер оклада (в рублях)*
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	Лаборант Секретарь	*4919*
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»		
3 квалификационный	Заведующий производством (шеф - повар)	*6146*

уровень	Начальник хозяйственного отдела Специалист по закупкам Контрактный управляющий	

Примечание:

1. Минимальный размер оклада работника устанавливается по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2. Установление минимальных размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года № 247Н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Минимальные размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

На основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	*Минимальный размер оклада (в рублях)*
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Дворник, гардеробщик, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	*4613*

Приложение №2 к Положению
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Основная общеобразовательная
школа №3»
от 30.08.2023 №354/1-л

Рекомендуемые размеры минимальных должностных окладов учреждений по профессиям рабочих, не отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

Минимальные размеры окладов работников учреждений по профессиям рабочих, не отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Кухонный рабочий	*4613*
Повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	*4978*