

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового коллектива
29.08 2022 протокол № 1

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ №1

_____ И.В.Колупова
Приказ МБОУ «СОШ №1»
от 01.09.2022 № 307

СОГЛАСОВАНО

С первичной профсоюзной организацией
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Н.В. Горсткина

**Положение
об оплате труда и критериев эффективности
работников муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 с углубленным
изучением английского языка»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 с углублённым изучением английского языка» (далее – МБОУ «СОШ №1», Учреждение (далее – Положение)), разработано на основании приказа МКУ Управление образования от 21.10.2019 № 424 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых МКУ Управление образования Ковдорского района осуществляет отдельные функции и полномочия учредителя», постановления администрации Ковдорского района от 28.03.2017 № 216 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ковдорского района», 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 МБОУ «СОШ №1»;
- 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;
- особенности оплаты труда заместителей руководителя учреждения;
- заключительные положения;
- приложения.

1.2. Настоящее Положение носит для муниципального бюджетного учреждения МБОУ «СОШ №1» обязательный характер.

1.3. Системы оплаты труда работников МБОУ «СОШ №1», 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 в МБОУ «СОШ №1» независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои

трудовые обязанности (нормы труда), в соответствии со статьёй 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

1.5. Оплата труда работников МБОУ «СОШ №1», занятых на условиях совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, учреждение производит индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в соответствии со статьёй 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений

2.1. Фонд оплаты труда работников МБОУ «СОШ №1» формируется на календарный год отдельно, исходя из объема средств региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности в Мурманской области, доведенных объёмов субсидий учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием Учреждением в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. При формировании объема средств бюджета на оплату труда работников предусматриваются средства для выплаты размера районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами администрации Ковдорского района.

2.3. При формировании ФОТ работников МБОУ «СОШ №1» учитываются следующие основания:

- должностной оклад по должностям (профессиям) работников, предусмотренных Положением об оплате труда работников учреждения;
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением об оплате труда;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Мурманской области.

2.4. ФОТ работников учреждения включает базовую, специальную, компенсационную и стимулирующую части.

$\text{ФОТ} = (\text{ФОТб} + \text{ФОТс}) + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

ФОТб – базовая часть ФОТ. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения, включающую в себя:

- должностной оклад (оклад);

ФОТс – специальная часть ФОТ. Обеспечивает выплату повышающих коэффициентов к должностному окладу образующих новый должностной оклад и учитывающих:

- специфику отдельных учреждений и особенности труда работников учреждений;
- квалификационную категорию.

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.

Штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой, специальной частей ФОТ и выплат компенсационного характера.

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ. Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте организации.

2.5. При формировании фондов оплаты труда работников образовательных организаций (за исключением педагогических работников образовательных организаций) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТб} + \text{ФОТс} = 70 \% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТст} = 30 \% \text{ ФОТ}.$$

2.6. При формировании ФОТ работников учреждения устанавливается соотношение ФОТ работников основного персонала (ФОТ оп) и ФОТ работников прочего персонала (ФОТ пп) учреждения:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ оп (не менее 70 \%)} + \text{ФОТ пп (не более 30\%)}$$

2.7. При формировании фонда оплаты труда педагогических работников учреждения устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТб} + \text{ФОТс} = 60 \% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТст} = 40 \% \text{ ФОТ}.$$

2.8. При формировании фонда оплаты труда младших воспитателей устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТб} + \text{ФОТс} = 70 \% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТст} = 30 \% \text{ ФОТ}.$$

2.9. В объемах средств муниципального бюджета на оплату труда дополнительно предусматриваются средства на выплату мер социальной поддержки работников учреждений.

2.10. 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 по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, 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):

3.4.1. 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».

3.4.2. 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».

3.4.3. 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».

3.5. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, указанных в пунктах 3.4. установлены в Приложении №1 к данному Положению.

3.6. Положение об оплате труда работников учреждения предусматривает фиксированные размеры должностных окладов (окладов) применительно к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням ПКГ.

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя) определяется в максимальной кратности 6. При этом соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей МБОУ «СОШ №1» 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».

3.8. Заработная плата педагогических работников, имеющих статус педагога-молодого специалиста (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в МБОУ «СОШ №1», независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается не ниже 40 500 рублей (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

3.9. По условиям производства работы в учреждении при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммарного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными условиями о специальной оценке условий труда – три календарных месяца. (ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

Данный пункт положения применяется и для категории работников, специально принятых для работы в **вечернее** и ночное время, сторожа.

Для сторожей график режима работы суммированного учета рабочего времени составляется один раз в год, не позднее чем за две недели до наступления календарного года и подлежит уточнению ежемесячно в соответствии с годовым балансом рабочего времени на текущий календарный год.

3.9.1. Расчет режима работы учитывается с 01 января по 31 декабря текущего года с целью определения средней расчетной нормы выработки за сутки.

3.9.2. При суммированном учете рабочего времени расчет ежемесячной (еженедельной, ежедневной) продолжительности рабочего времени для работников рассчитывается по годовому балансу рабочего времени при шестидневной рабочей неделе 40 часов в неделю для мужчин и для женщин – 36 часов в неделю.

3.9.3. Начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по фактически отработанному каждым работником времени в соответствии с графиком работы, графиком дежурств.

При этом, в случае - приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников. (ст. 111 ТК РФ, в ред. Федерального закона от 30.06.20016 № 90-ФЗ).

В графике работ может иметь место как недоработка, так и переработка часов ежемесячно. По окончании учетного периода, принятый 1 календарный год, руководителем структурного подразделения производится расчет и сверка за весь период с учетом фактически отработанного времени на каждого работника.

В случае если в конце учетного периода руководитель допустил недоработку до нормы рабочего времени работниками по причине неправильно спланированного графика либо невыполнении норм труда в следствие неисполнения трудовых (должностных) обязанностей, работодатель обязан выплатить заработную плату в полном размере не ниже минимального размера оплаты труда работника.

3.10. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения самостоятельно с учетом условий его формирования и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

4. Повышающие коэффициенты к окладам работников

4.1. Педагогическим и медицинским 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 работы и особенности труда работников МБОУ «СОШ №1»:

- в классах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для выпускников с ограниченными возможностями здоровья, 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 новый должностной оклад, 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. 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 закрепляются в данном Положении. 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 учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера (приложение № 2):

- 1) выплаты работникам за труд в особых условиях:
 - на тяжелых, 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);
 - расширение зон обслуживания;
 - увеличение объема работы;

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- работу с семьями и подростками «группы риска»;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время.
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточном режиме работы учреждения;
- 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, при наполняемости класса 12 человек в коррекционных классах, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера); в классах с меньшей наполняемостью уменьшение размера денежного вознаграждения производится пропорционально численности обучающихся; при определении размера денежного вознаграждения учитывается наполняемость класса по состоянию на первое число каждого месяца; денежное вознаграждение за выполнение функции классного руководителя выплачивается педагогическому работнику пропорционально отработанному рабочему времени;

- проверка письменных работ;
- заведование учебными кабинетами;
- заведование лабораториями (лаборантскими), мастерскими, классами уроков технологии, компьютерным классом;
- руководство методическими объединениями;
- реализация дополнительных образовательных программ различных направленностей;
- проведение работы по адаптированным основным образовательным программам с обучающимися с ОВЗ и коррекционным занятиям;
- организация в учреждении работы с обучающимися по различным направлениям;
- организация в учреждении работы различных структур;
- организация и проведение работы по наставничеству с молодыми специалистами и малоопытными учителями;
- работа в оздоровительных лагерях на базе учреждения;
- организация питания обучающихся, ведение документации;
- другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты.

- ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам МБОУ «СОШ №1», реализующим 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 МБОУ «СОШ №1» с его письменного согласия приказом МБОУ «СОШ №1», относится к существенным условиям трудового договора и при надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

Конкретный размер выплат работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

5.3. 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.

5.4. Оплата за проверку письменных работ производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам, пропорционально

соотношению списочной наполняемости классов и нормативной (25 человек). Ежегодно на начало учебного года, после утверждения учебной педагогической нагрузки, производится расчет оплаты за письменные работы в зависимости от изменения численности обучающихся.

5.5. Компенсационная выплата (доплата) к окладу работника за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) и утверждается приказом по учреждению с учетом мнения представительного органа работников (статья 372 Трудового кодекса РФ). Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составлять 4% должностного оклада (оклад). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Размер компенсационной выплаты (доплаты) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется путем умножения должностного оклада на конкретный размер повышения оплаты труда в процентах пропорционально отработанному времени. Если по итогам специальной оценки условия труда работника признаются оптимальными или допустимыми, то компенсационная выплата (доплата) не производится.

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 или 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).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на основании ст.60.2. Трудового Кодекса Р.Ф.

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. Расчет производится с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, установленных работ. 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.

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 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Расчет производится с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, установленных работнику. По желанию работника, работавшего в выходной или 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.

5.11. Работникам в возрасте до 35 лет процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливается в полном размере со дня трудоустройства.

6. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера закрепляются в данном Положении. 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 и критериям оценки эффективности труда работников учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБОУ СОШ № 1.

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

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за выслугу лет;
- за сложность, напряжённость (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 10000 рублей включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и др.);
- педагогу - молодому специалисту;

- за библиотечный стаж;
- медицинский стаж;
- за эффективность педагогического труда; (по эффективному контракту приложение № 3);

2) премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии;

6.2.2. Размер надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени (месяц, квартал) в течение соответствующего календарного года с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Надбавка устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

6.2.3. Работникам, имеющим ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41. При присуждении ученой степени надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

6.2.4. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности. Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

Надбавка за наличие ведомственной награды (почетное звание Российской Федерации и др.) выплачивается - 5 000 рублей (включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего севера). Выплата работникам, имеющим почетное звание, устанавливается

приказом директором учреждения образования, а директору учреждения - приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

6.2.5. 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.
- при стаже непрерывной медицинской работы от 0 до 3 лет размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу) составит 30 процентов. За последующие два года непрерывной работы надбавка увеличивается на 10 процентов. При непрерывном стаже работы 5 лет и более максимальный размер указанных надбавок составит 40 процентов.

6.2.6. Размер выплат стимулирующего характера к должностному окладу за библиотечный стаж работы:

- при выслуге лет от 5 до 10 лет-до 20%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет-до 25%;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет-до 30%;
- при выслуге лет от 20 до 25 лет-до 35%;
- при выслуге лет от 25 до 30 лет-до 40%;

6.2.7. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам МБОУ «СОШ №1» с учетом уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, продуктивной работы по совершенствованию знаний и профессионального мастерства, образования, развития коммуникативных способностей, внедрения рациональных форм, методов современных профессиональных и информационных технологий и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента рассчитывается от должностного оклада (оклада) – до 3,0. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

6.2.8. Премирование работников учреждения осуществляется на основании Положения премировании работников и единовременных выплатах МБОУ «СОШ №1».

Размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной величине.

6.2.9. Премии за выполнение особо важных или срочных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6.2.10. При премировании за основные результаты (за месяц, квартал, год) учитывается:

- -инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- -достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- -участие в инновационной деятельности и другие результаты.

За безупречную и эффективную работу в учреждении может производиться единовременное премирование.

6.3. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера 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 муниципального округа

6.4. 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.

6.5. 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.

6.6. Основанием начисления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы служат экономические показатели индивидуально для каждого работника.

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

6.7.1 Выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы педагогическим работникам учреждения определяются по итогам работы комиссии по тарификации и стимулированию работников МБОУ СОШ № 1 с учетом мнения профсоюзной организации на основании предоставленных

работниками учреждения карт критериев эффективности. Карта № 1 «Критерии стимулирующих выплат по итогам учебной деятельности и итоговой аттестации» (приложение № 3.1.) сдается в сентябре 1 раз и оплачивается в течение всего года. Карта № 2 «Критерии стимулирующих выплат разового характера» (приложение № 3.2.) сдается 1 раз в полугодие (сентябрь, январь). По результатам работы комиссии каждому педагогическому работнику устанавливается определенное количество баллов, действующее в течение полугодия.

6.7.2. Стоимость 1 балла изменяется в зависимости от ФОТст на данный месяц.

6.7.3. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается путем умножения стоимости 1 балла на количество баллов, установленных педагогическому работнику на данное полугодие, в абсолютной величине с применением РКС.

6.8. 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).

6.9. При отсутствии или недостатке 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.

6.10. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим общественный характер управления учреждением (при наличии), с учетом мнения профсоюзной организации.

6.11. 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.

6.8. 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).

6.9. 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.

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

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

6.12. Материальная помощь.

Материальная помощь и выплаты социального характера выплачиваются работникам учреждений на основании Положения о премировании и единовременной выплате работников учреждения и нормативных правовых актов Правительства Мурманской области и действующих нормативных правовых актов муниципального образования Ковдорский район.

6.12.1. Закона Мурманской области от 07.10.2006г. №794-01-ЗМО «О социальной поддержке педагогических работников государственных областных учреждений Мурманской области и специалистов государственных областных образовательных учреждений Мурманской области»:

- выплата педагогу – молодому специалисту единовременного пособия в размере шести **базовых** должностных окладов;

-выплата педагогическому работнику **и руководителю** при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (не зависимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трех **базовых** должностных окладов. **Выплата единовременного пособия производится при окончательном расчете.**

На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются. Выплата единовременного пособия производится по заявлению работника **либо по заявлению официального представителя работника.**

При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства единовременное пособие не начисляется.

-выплата педагогическому работнику ежегодной разовой материальной помощи в размере одного **базового** должностного оклада.

На разовую материальную помощь не начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.

-выплата педагогическому руководящему (заместитель руководителя) работнику ежегодной разовой материальной помощи в размере одного **базового** должностного оклада с начислением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Выплата материальной помощи производится по заявлению работника.

6.12.2. Закона Мурманской области от 06.06.2003 №400-01-ЗМО «О социальной поддержке медицинских работников Мурманской области» и постановления от 14.10.2003 № 272-ПП:

-выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере 0,4 **базового** должностного оклада;

-выплата материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 0,6 базового должностного оклада.

Выплата материальной помощи производится по заявлению работника.

На разовую материальную помощь не начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.

- выплата медицинскому работнику проработавшим в государственных и муниципальных учреждениях (организациях) здравоохранения, образования и социальной защиты населения Мурманской области 25 лет и более, при увольнении с выходом на пенсию по старости при стаже 25 лет и более или по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трех должностных окладов. Выплата единовременного пособия производится при окончательном расчете.

На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются. Выплата единовременного пособия производится по заявлению работника либо по заявлению официального представителя работника.

При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства единовременное пособие не начисляется.

Вновь принятым работникам материальная помощь выплачивается пропорционально количеству полных месяцев, со дня приема на работу до конца календарного года.

7. Порядок доплаты до минимального размера оплаты труда

7.1. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам МБОУ «СОШ №1», 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. Особенности оплаты труда заместителей руководителя учреждения

8.1. Заработная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности руководителя учреждения, учитывающего специфику работы и квалификацию).

8.3. К должностному окладу заместителей руководителя учреждения устанавливается повышающий коэффициент по занимаемой должности, учитывающий квалификацию, образующий новый должностной оклад.

8.4. С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации Ковдорского района Мурманской области № 216 от 28.03.2018г.

8.5. Заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Ковдорского района Мурманской области № 216 от 28.03.2018г.

8.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем учреждения в процентном отношении к должностному окладу.

8.7. При возложении исполнения обязанностей руководителя учреждения на лицо, состоящее в штате учреждения, без освобождения от основной работы, определенной служебным контрактом (договором), производится доплата в размере не выше 100 процентов должностного оклада по занимаемой должности.

9. Заключительные положения

8.1. Директор МБОУ «СОШ №1» самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ №1» 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 МБОУ «СОШ №1» 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. Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу для муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых МКУ Управление образования Ковдорского муниципального округа осуществляет отдельные функции и полномочия

учредителя, приведен в приложении №2 к настоящему Примерному положению.

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.

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.).

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, работники, относящиеся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

Приложение №1 к Положению
об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №1», утвержденному
приказом от 31.08.2022

**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 по должностям работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель, ассистент	4564
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников общеобразовательных организаций		
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	7092
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог,	7092
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	7606
4 квалификационный уровень	преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед); тьютор	8249

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»		

1 квалификационный уровень	Заведующий медицинским блоком	7590
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	5089
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	5089

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, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	библиотекарь	4442
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
	заведующий библиотекой	6505

Размеры минимальных окладов по должностям и профессиям рабочих, не отнесённым к ПКГ, в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

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,	4729
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	4879
Профессиональная	Должности, отнесенные к квалификационным	Минимальный

квалификационная группа	уровням	размер оклада (в рублях)
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф - повар) Начальник хозяйственного отдела Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	5909

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"		
Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Дворник, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений.	4435

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 общепрофессиональным профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спец-одежды и белья	4435
Повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	4786

Приложение № 2 к Положению об
оплате труда работников
МБОУ «СОШ №1»

Размеры базовых окладов административно-управленческого персонала

Заместитель директора по УВР	14173
------------------------------	-------

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ, НЕ ОТНЕСЕННЫХ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
ДОЛЖНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ		
6 квалификационный уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	8 983

Приложение № 3

Перечень компенсационных выплат и основания их установления

№	Основание	Размер
1.	За увеличения объема работ	
1.1.	За проверку письменных работ (от количества часов): начальные классы	25%
	русский язык, литература	20%
	математика	15%
	физика, химия, биология, английский язык (углубленный)	10%
	география, иностранный язык, история, информатика, обществознание, ИЗО	5%
1.2.	За классное руководство (наполняемость класса 25 и более человек)	8000 рублей
	классы ОЗО	15%-25%
	За классное руководство СКК (наполняемость от 12)	8000 рублей
	За работу в классах - комплектах	5%-25%
	За наполняемость классов свыше 30 человек	До 5%
1.3.	За заведование учебными кабинетами	10%
1.4.	За заведование кабинетами повышенной опасности, мастерскими	15%
1.5.	За работу с детьми ОВЗ (за количества часов)	20%
1.6.	За работу в классах ТМНР (коррекционные)	10-20%
1.7.	За внедрение ФГОС (от оклада)	5%
1.8.	Сопровождение детей «группы риска» (подготовка документации)	До 100%
1.9.	За организацию внеклассной спортивной работы	До 100%
1.10.	За организацию внеурочной деятельности	До 100%
1.11.	За организацию работы по реализации Национальных проектов («Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Точка роста»)	До 100%
1.10.	За руководство школьными МО и творческими группами	5-10%
1.11.	За руководство муниципальными МО, творческими группами	15%
1.12.	За организацию школьных ПМПК	5% - 20%
1.13.	За организацию методического сопровождения молодых специалистов и вновь принятых педагогов	10-20%
1.14.	За организацию работы школьного научного общества, сопровождение исследовательской деятельности обучающихся	10 – 50%
1.15.	За организацию работы «Школа будущего первоклассника», ведение табеля посещения и реестра по оплате	20 %
1.17	Проведение консультаций для подготовки к ГИА Обязательные предметы (русский язык, математика)	25%
	Предметы по выбору (от кол-ва человек): 20 и более человек	20%
	11-19 человек	15%
	5-10 человек	10%
	до 5 человек	5%
1.18.	За руководство проблемно – творческими группами	До 100%
1.19.	Проведение консультаций для подготовки к ГИА	До 100%

	(с детьми «группы риска» в обучении) – от количества обучающихся	
	2. За выполнение работ различной квалификации	
2.1.	За работу по обслуживанию школьного расписания, ведение табеля учета рабочего времени	от 10% до 50%
2.2.	Ответственные за УВП	До 100%
2.3.	Лаборанство	10%
2.4.	За руководство детской общественной организацией	30%
2.5.	За развитие школьного самоуправления	10% - 30%
2.6.	За подвоз обучающихся с н.п. Лейпи	5-30%
2.7.	За организацию работы школьного сайта	От 10% до 30%
2.8.	За заполнение отчетности на сайте bus.gov	20%
2.9.	За выполнение обязанностей администратора АИС «Электронная школа»	От 10% до 30 %
2.10.	Обслуживание технологического оборудования	10%
2.11.	За разрывной рабочий день	До 50%
2.12.	За организацию и подготовку документации по трудовым бригадам	5-15%
2.12.	За оформительскую работу	5-10%
2.13.	За выполнение обязанностей секретаря педагогического совета	5%
2.14.	За руководство осенним (зимним, весенним) оздоровительным лагерем дневного пребывания детей, единоразово	5000
2.15.	За руководство летним оздоровительным лагерем дневного пребывания детей, единоразово	10000
2.16.	За работу летним оздоровительным лагерем дневного пребывания детей, единоразово	5250
2.17.	За работу осенним (зимним, весенним) оздоровительным лагерем дневного пребывания детей, единоразово	1 день – 250 рублей
2.18.	За организацию работы по питанию обучающихся, ведение отчетной сводной документации	10% - 50%
2.19.	За организацию работы по ОТ, ППБ, ГО и ЧС, ЭБ, АТБ	10 - 30%
2.20.	За организацию работы по профилактике производственного и детского травматизма, БДД и ДДТТ	15%
2.21.	За руководство ППЭ, единоразово - летний период - осенний период	10000 5000

