

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ Г. ПОЛЯРНЫЕ ЗОРИ

С ПОДВЕДОМСТВЕННОЙ ТЕРРИТОРИЕЙ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»  
(МБОУ ООШ №1)

ПРИКАЗ

30 августа 2024 г. № 180

н.п. Африканда

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Основная общеобразовательная школа № 1»

На основании Постановления администрации города Полярные Зори от 28.08.2024 г. № 823  
«Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных  
бюджетных, автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации  
города Полярные Зори с подведомственной территорией»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 1», утверждённого директором МБОУ ООШ № 1 от 30.08.2024 г. № 180.
2. Признать утратившим силу положение об оплате труда работников МБОУ ООШ № 1 н.п. Африканда, утверждённое приказом директора от 09.04.2024 г.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ ООШ № 1



Т.А. Шевченко

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ Г. ПОЛЯРНЫЕ ЗОРИ  
С ПОДВЕДОМСТВЕННОЙ ТЕРРИТОРИЕЙ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»  
(МБОУ ООШ №1)

СОГЛАСОВАНО

общим собранием работников

МБОУ ООШ № 1

(протокол от 29.08.2024 № 1)

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ООШ № 1

Т.А. Шевченко

Приказ от 30.08.2024 № 180

**Положение о системе оплаты труда работников**  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Основная общеобразовательная школа № 1»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 1» (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 1» (далее – образовательная организация).

Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Полярные Зори (далее - Примерное положение, отдел образования), разработано в соответствии с решением Совета депутатов города Полярные Зори от 21.10.2015 № 19 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», 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, предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу образования (далее - учреждения), и включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия оплаты труда;
- перечень и условия выплат компенсационного характера;
- перечень и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда;
- особенности оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

размеры минимальных окладов для работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

- заключительные положения.

1.3. Система оплаты труда работников МБОУ ООШ № 1 устанавливается локальными нормативными актами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением.

1.4. Системы оплаты труда работников МБОУ ООШ № 1 устанавливаются с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов служащих или профессиональных стандартов;
- б) перечня видов выплат компенсационного характера;
- в) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) мнения представительного органа работников;
- е) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- ж) достигнутого уровня оплаты труда;
- з) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- и) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- к) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- л) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- м) порядка аттестации работников МБОУ ООШ № 1, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- н) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);
- о) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

1.6. Система оплаты труда работников МБОУ ООШ № 1 устанавливается с учётом настоящего Положения в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Мурманской области.

1.7. Заработная плата работников учреждения (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.

1.8. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты (персональные повышающие коэффициенты), образующие новый оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда, установленные федеральным законодательством.

1.9. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, отдела образования администрации города Полярные Зори, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении учреждений, осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральными законами и законами Мурманской области, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на отдел образования администрации города Полярные Зори.

1.10. Настоящее Положение регламентирует также перечень, порядок и условия установления выплат по социальной поддержке работников.

## **2. Порядок формирования фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений, размеров субсидий учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, направляемых на оплату труда, средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда, без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Средства на оплату труда, полученные от иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

При формировании объема средств на оплату труда работников учреждения предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

Доля средств на выплаты стимулирующего характера руководителю может составлять до 5 процентов от фонда оплаты труда работников соответствующих учреждений.

Неиспользованные средства стимулирующей части фонда руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

По решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, неиспользованные средства стимулирующей части фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены на премирование и стимулирующие выплаты работникам данного учреждения, а также руководителей и работников других подведомственных учреждений.

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя учреждения осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения и установленном локальным нормативным актом.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей МБОУ ООШ № 1, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя) определяется органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в максимальной кратности 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей МБОУ ООШ № 1 и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, 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 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в настоящем пункте, могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей муниципальных учреждений, включенных в перечень, утверждаемый Советом депутатов города Полярные Зори.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее - ФОТ) включает в себя базовую, специальную, стимулирующую части и выплаты компенсационного характера.

Базовая часть ФОТ (далее - ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения.

Специальная часть ФОТ (далее - ФОТс) формируется для обеспечения выплат повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждений, учитывающих:

- квалификационную категорию;
- работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа специалистам, указанным в статье 1, статье 2 Закона Мурманской области от 27.12.2004 г. № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа»;
- специфику работы в отдельных образовательных учреждениях учреждений.

Стимулирующая часть ФОТ (далее - ФОТст) 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 учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.3. При формировании фондов оплаты труда работников учреждений рекомендуется устанавливать следующее соотношение частей ФОТ:

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

$$\text{ФОТст} = 30 \% \text{ ФОТ}.$$

2.4. Формирование фонда оплаты труда образовательных организаций за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с методикой определения региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности, утвержденной Законом Мурманской области.

2.5. Отдел образования администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

### **3. Порядок и основные условия оплаты труда работников МБОУ ООШ № 1**

3.1. Порядок и основные условия оплаты труда

3.1.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются 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. и объема выполняемой работы в соответствии с пунктами 1.8. – 1.11. настоящего Положения.

3.1.2. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада, умноженного на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда.

3.1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.1.4. Размеры должностных окладов по должностям служащих устанавливаются руководителем на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.5. Для работников учреждений (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) устанавливаются размеры минимальных окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам согласно приложению №1 к настоящему Положению.

3.1.6. Размеры должностных окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе приказа Министерства труда и социального развития Мурманской области.

3.1.7. Положением по оплате труда работников учреждения устанавливается размер должностного оклада работнику не ниже установленных минимальных размеров должностных окладов.

3.1.8. В оклады (должностные оклады) педагогических работников муниципальных образовательных организаций включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов не допускается.

### 3.2. Перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам

3.2.1. 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:

- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа специалистам, указанным в статье 1, статье 2 Закона Мурманской области от 27.12.2004 г. № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа»;
- коэффициент за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях.

3.2.1.1. Должностной оклад педагогических работников образовательной организации увеличивается с учетом квалификационной категории:

- 1) для имеющих первую квалификационную категорию - на **20** процентов;
- 2) для имеющих высшую квалификационную категорию - на **30** процентов.

3.2.1.2. Должностной оклад работников за специфику работы в образовательной организации увеличивается:

- за работу в классах, группах, реализующих адаптированную образовательную программу (образовательную программу, адаптированную для лиц с ограниченными

возможностями здоровья с учётом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц), компенсирующих классах - на 20 процентов;

- педагогическим работникам за работу в классах, реализующих программы предпрофильного обучения - на 10 процентов;

- педагогическим работникам за работу в классах с углубленным изучением отдельных предметов - на 10 процентов;

- специалистам организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, территориальной психолого-медико-педагогических комиссии, логопедических пунктов - на 20 процентов;

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учётом объёма 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 № 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».

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

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.

3.2.2. Педагогическим работникам учреждения могут быть установлены персональные коэффициенты за сложность, интенсивность и особенности труда:

- за обучение детей-инвалидов на дому, детей, выведенных на индивидуальное обучение на дому по медицинским показаниям - на 20 процентов.

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

3.2.4. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Размеры окладов по должностям служащих, которые не определены настоящим Примерным положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

### **3.3. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

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

3.3.2. В учреждениях устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- 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 или исполнение 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.

3) выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.3. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются следующие компенсации:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.3.4. Руководитель учреждения принимает 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. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.3.5. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

3.3.7. 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 устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.8. 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.

3.3.9. 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 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.3.10. 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 день отдыха оплате не подлежит.

3.3.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено законодательством.

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

3.3.13. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций.

К таким видам работ относятся:

- проверка письменных работ;
- заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками;
- руководство методическими объединениями;
- выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты:

За классное руководство выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы:

1) 8000,00 рублей при наполняемости класса 14 человек и добросовестном исполнении обязанностей (включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера).

2) 10000,00 рублей с начислением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера (но не более 2 выплат ежемесячного вознаграждения 1

педагогическому работнику при осуществлении классного руководства в 2 и более классах). Данная выплата производится независимо от численности детей в классе.

К видам выплат компенсационного характера также относятся другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты.

### **3.4. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.4.1. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за знание и применение в работе иностранных языков;
- за библиотечный стаж работы;
- педагогу-молодому специалисту;
- за ученую степень, ученое звание;
- за ведомственные награды (почетное звание Российской Федерации и др.);
- за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации в размере 20000,0 рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера, и др.);
- ежемесячная доплата педагогическим работникам (далее – ежемесячная доплата):
  - за первую квалификационную категорию в размере 10 000,0 рублей;
  - за высшую квалификационную категорию в размере 15 000,0 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 отработанной 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 работник составляет более одной ставки, ежемесячная доплата не увеличивается.

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, определяющими условия и порядок выплаты указанной надбавки с учетом обеспеченности данной выплаты финансовыми средствами. Право на получение надбавки за стаж непрерывной работы имеют работники, стаж работы которых в учреждении составляет свыше одного года, за исключением работников по совместительству. Право на соответствующие выплаты должно быть подтверждено документом о стаже непрерывной работы.

Размер ежемесячной надбавки за стаж работы устанавливается к минимальному размеру оклада (должностного оклада) работникам и производится дифференцировано в зависимости от продолжительности стажа, дающего право на получение этой надбавки.

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет:

а) библиотечным работникам муниципальных учреждений при стаже работы:

- от 5 до 10 лет - 20%
- от 10 до 15 лет - 25%
- от 15 до 20 лет - 30%
- от 20 до 25 лет - 35%
- свыше 25 лет - 40%

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания (или нескольких почетных званий) и ученой степени) выплата производится по одному (максимальному) основанию. Выплата работникам, имеющим почетное звание или ученую степень,

устанавливается приказом руководителя учреждения образования, а руководителю учреждения - приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

К педагогам - молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего профессионального или среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, приступившие в течение года с момента окончания учебного учреждения (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода времени по уходу неработающего выпускника образовательного учреждения (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальном бюджетном, автономном учреждении в должности педагогического работника впервые. Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом.

К педагогам - молодым специалистам относятся также педагогические работники, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

Педагогу - молодому специалисту выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера на единовременное пособие не начисляются.

Педагогу - молодому специалисту в течение первых трех лет работы выплачивается ежемесячно 20% к должностному окладу.

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 закреплен 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 100 000,0 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 учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, курсах повышения квалификации.

3.4.2 Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктами 1.8. – 1.11. настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми учреждением.

3.4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам работников учреждений в процентном отношении или в абсолютных размерах.

3.4.4. Премии устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах.

3.4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

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.

3.4.6. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением, с учетом мнения профсоюзной организации.

### **3.5. Перечень, порядок и условия установления выплат по социальной поддержке**

3.5.1. Меры социальной поддержки устанавливаются следующим работникам:

- руководителям муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования;
- педагогическим работникам образовательной организации, подведомственных отделу образования;
- молодым специалистам образовательной организации, подведомственных отделу образования;

К педагогам - молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего профессионального или среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, приступившие в течение года с момента окончания учебного учреждения (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода времени по уходу неработающего выпускника образовательного учреждения (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальном бюджетном, автономном учреждении в должности педагогического работника впервые. Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом.

К педагогам - молодым специалистам относятся также педагогические работники, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

3.5.2. Меры социальной поддержки, работникам, муниципальных учреждений, указанных в пункте 3.5.1 настоящего положения, оказываются по основному месту работы.

3.5.3. Расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки, предусматриваются в местном бюджете.

3.5.4. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат по социальной поддержке:

3.5.5. Ежегодная разовая материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску:

3.5.5.1. Ежегодная разовая материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску:

- руководящим работникам устанавливается выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере 1/2 должностного оклада к ежегодному оплачиваемому отпуску (без учета повышения за работу в сельской местности);

- педагогическим работникам устанавливается выплата ежегодной разовой материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску в следующем размере:

педагогические работники, не имеющие квалификационной категории	3600,00 рублей;
педагогические работники, имеющие первую квалификационную категорию	4000,00 рублей;
педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию	4400,00 рублей.

Указанный размер материальной помощи выплачивается в полном объеме педагогическим работникам, имеющим нагрузку на одну ставку и более. При фактической занятости менее чем на одну ставку расчет и выплата производится пропорционально нагрузке.

3.5.5.2. Выплаты молодым специалистам:

- единовременное пособие в размере шести должностных окладов. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера на единовременное пособие не начисляются.

3.5.5.3. Единовременное пособие в размере трех должностных окладов выплачивается руководящим и педагогическим работникам муниципальных учреждений при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы). Выплата пособия производится при окончательном расчете.

На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства единовременное пособие не выплачивается.

3.5.5.4. Единовременная выплата и выплата ежегодной разовой материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску производятся по заявлению работника на основании приказа руководителя Учреждения.

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

3.5.5.5. Вновь принятым работникам и работникам, не использовавшим в текущем году право на оказание материальной помощи (уволенным до окончания календарного года в связи с реорганизацией или ликвидацией Учреждения, сокращением численности, в связи с выходом на пенсию), выплата производится пропорционально числу полных отработанных месяцев в данном календарном году.

### **3.6. Порядок доплаты до минимального размера оплаты труда**

3.6.1. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее - доплата) производится работникам в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации. Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

3.6.2. Доплата устанавливается к заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.6.3. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

3.6.4. Абсолютный размер доплаты работнику определяется по формуле:

$D = R_{\text{мрот}} - R_{\text{зп}}$ , где:  $D$  - размер доплаты;

$R_{\text{мрот}}$  - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

$R_{\text{зп}}$  - размер заработной платы работника, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.6.5. В случае если заработная плата работнику начислена за счет средств местного бюджета, средств, полученных учреждением от иной приносящей доход деятельности, выплата доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

### **3.7. Порядок оплаты труда руководителя учреждения**

Порядок оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией утверждается нормативным актом отдела образования администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

#### **4. Заключительные положения**

4.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда работников учреждения с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также за счет средств Территориального фонда обязательного медицинского страхования Мурманской области (по решению исполнительного органа государственной власти Мурманской области, осуществляющего функции и полномочия его учредителя).

4.2. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.

4.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4.4. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

4.5. При формировании штатного расписания образовательных учреждений рекомендуется устанавливать численность основного персонала не менее 40 процентов от общей численности работников учреждения.

**Минимальные размеры окладов  
работников МБОУ ООШ № 1, подведомственных отделу образования  
администрации города Полярные Зори, с подведомственной территорией**

Минимальные размеры должностных окладов по должностям работников  
образования

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (в рублях)
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	9958,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	10093,00
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь	10636,00
6 квалификационный уровень	Советник по воспитанию	10636,00
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей</b>		
	Директор образовательной организации	18841,00

Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих по профессиональным квалификационным группам

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (в рублях)
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка	4082,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>		
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела,	6534,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Системный администратор	5922,00

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную

деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

Квалификационные уровни	профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	4584,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Оператор электронно-вычислительных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4825,00