

 базовых окладов (базовых должностей окладов), базовых ставок заработной платы профессиональным квалификационным группам;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

перечня выплат компенсационного характера;

перечня выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников МБОУ Елизаровская ООШ.

8. При установлении системы оплаты труда работников работодатель обеспечивает: установление показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательной организации в целом, а также применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

9. При формировании системы оплаты труда в МБОУ Елизаровская ООШ устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников образовательной организации по заданным критериям и показателям. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации – не более 40 процентов.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии рекомендуется внедрять в системы оплаты труда работников новые подходы к формированию гарантированной части заработной платы работников образовательной организации, что позволит сбалансировать долю тарифной части заработка

работников и стимулирующих выплат следующим образом:

- не менее 60 процентов заработной платы направляется на выплаты по окладам,

- 30 процентов структуры заработной платы составляют стимулирующие выплаты, в том числе за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности,

- 10 процентов структуры заработной платы – выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников образовательной организации.

10. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы (далее – базовый оклад) по профессиональным квалификационным группам работников МБОУ Елизаровская ООШ установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным группам (далее - ПКГ) в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

11. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (далее – должностной оклад) работника устанавливается руководителем образовательной организации на уровне величины базового оклада, умноженного на соответствующий коэффициент по должности (Кд).

Коэффициент по должности (Кд) устанавливается работникам государственных образовательных организаций Костромской области в зависимости от значения должности внутри квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы *согласно Приложению 1.*

При увеличении (индексации) базовых окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

12. С учетом условий труда работникам МБОУ Елизаровская ООШ устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам работников образовательной организации или в абсолютном размере в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также с

Перечнем выплат компенсационного характера, установленным в МБОУ Елизаровская ООШ в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения должностного оклада на соответствующий процент (коэффициент).

13. Работникам МБОУ Елизаровская ООШ с учетом показателей и критериев эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно Перечню выплат стимулирующего характера, установленных в МБОУ Елизаровская ООШ, в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

14. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов к базовому окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере, за исключением надбавки за работу в сельской местности, которая устанавливается в процентном отношении к базовому окладу.

15. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда. Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам МБОУ Елизаровская ООШ устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с настоящим Положением, за исключением надбавки за работу в сельской местности, размер которой установлен Законом Костромской области от 24 апреля 2008 года № 302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области».

16.Расчет месячной заработной платы работника МБОУ Елизаровская ООШ осуществляется по следующей формуле: 3 = ДО(БО) + Х КВ + Х СВ,

Где : З — месячная заработная плата

ДО (БО) — должностной оклад, (базовый оклад)

Х КВ — сумма компенсационных выплат

Х СВ — сумма стимулирующих выплат

17. Месячная заработная плата учителей определяется путем суммирования должностного оклада, повышающих коэффициентов (Кк, Кз) и компенсационных выплат, установленных в организации в соответствии с пунктом 1 примечания Перечня выплат компенсационного характера работникам (приложение № 2 к настоящему Положению), умноженных на фактическую часовую нагрузку в неделю, и деления полученного произведения на установленную за ставку нормы часов педагогической работы в неделю.

Кроме повышающих коэффициентов (Кк, Кз), в месячную заработную плату учителей включаются иные выплаты стимулирующего характера, установленные в образовательной организации в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера и компенсационные выплаты, установленные в образовательной организации в соответствии с пунктом 2 примечания Перечня выплат компенсационного характера работникам (приложение № 2 к настоящему Положению).

18. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной

нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

19. Тарификация педагогических работников производится один раз в год на начало учебного года.

20. Руководитель образовательного учреждения ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки учителей и других педагогических работников (приложение № 4 к настоящему Положению).

21. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествовавший началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий по указанным выше основаниям.

Глава 3. Условия оплаты труда руководителя МБОУ Елизаровская ООШ городского округа город Мантурово Костромской области, его заместителей

22. Заработная плата руководителей муниципальных образовательных организаций городского округа город Мантурово Костромской области, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Конкретный размер должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя устанавливается в трудовом договоре.

23. Базовый оклад руководителя образовательной организации определяется в размере величины средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им муниципальной образовательной организации. При расчете средней заработной платы для определения базового оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения (за исключением надбавки за работу в сельской местности), независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.
 Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения, за исключением надбавки за работу в сельской местности, за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:
40 часов - на 8 часов (при 5-дневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при 6-днев.неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при 5-дневной рабоч неделе) или на 6,5 часа (при6-дневной неделе);
36 часов - на 7,2 часа (при 5-дневной рабоч неделе) или на 6 часов (при 6-дневной неделе);
33 часа - на 6,6 часа (при 5-дневной раб неделе) или на 5,5 часа (при 6-дневной рабоч неделе);
30 часов - на 6 часов (при пятидневной раб неделе) или на 5 часов (при шестидневной неделе);
24 часа - на 4,8 часа (при 5-дневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Перечень должностей работников, относящихся к основному персоналу, определяется в соответствии с Перечнем должностей работников МБОУ Елизаровская ООШ городского округа город Мантурово Костромской области, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров базовых должностных окладов руководителя МБОУ Елизаровская ООШ городского округа город Мантурово Костромской области по виду экономической деятельности «Образование» (приложение № 5 к настоящему Положению).

24. Должностной оклад руководителя МБОУ Елизаровская ООШ городского округа город Мантурово Костромской области устанавливается главой администрации городского округа город Мантурово Костромской области в трудовом договоре и составляет до 1,5 размеров его базового должностного оклада. Размер базового должностного оклада руководителя зависит от наполняемости возглавляемого им образовательного учреждения и наличие педагогической или иной нагрузки

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Преподавательская нагрузкаКоличество учащихся | отсутствие | До 7 часов | От 7 до 14 часов | Свыше 14 часов |
| Более 450 | 1,5 | 1,4 | 1,3 | 1,2 |
| От 300 до 450 | 1,4 | 1,3 | 1,2 | 1,1 |
| От 200 до 300 | 1,3 | 1,2 | 1,1 | 1 |
| От 100 до 200 | 1,1 | 1,0 | 0,8 | 0,7 |
| От 50 до 100 | 1,0 | 0,9 | 0,8 | 0,7 |
| Менее 50 | 1,0 | 0,9 | 0,8 | 0,7 |

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников такой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 6.

При определении должностного оклада руководителя образовательной организации размер должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностному окладу руководителя или в абсолютном выражении - в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

26. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются нормативно-правовым актом администрации городского округа город Мантурово Костромской области, а их размеры определяются с учетом результатов деятельности организации ежемесячно.

Критерии оценки эффективности работы муниципальных образовательных организаций городского округа город Мантурово Костромской области устанавливаются нормативно-правовым актом администрацией городского округа город Мантурово, Костромской области.

Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации не могут выплачиваться за работу, связанную с преподавательской деятельностью руководителя.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как с применением коэффициентов к базовому окладу, так и в абсолютном размере, за исключением надбавки за работу в сельской местности, которая устанавливается в процент отношении к базовому окладу.

**Глава 4. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ Елизаровская ООШ применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МБОУ Елизаровская ООШ городского округа город Мантурово Костромской области;

3) за часы работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одной или нескольких) свыше учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада педагогического работника, суммы повышающих коэффициентов (Кк) и (Кз) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой

должности.

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

12 (количество месяцев в году).

27. Руководитель МБОУ Елизаровская ООШ в пределах фонда оплаты труда организации, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением следующих условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

* + - 1. при преподавании в общеобразовательной организации:

для профессора, доктора наук - до 0,10, для доцента, кандидата наук - до 0,07,

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - до 0,05.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового оклада, определенного для 1 квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня».

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

31. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

32. По отдельным профессиям и должностям, не требующим полной занятости, руководителем образовательной организации могут устанавливаться часовые ставки заработной платы в случае, если это является экономически целесообразным.

При этом месячная заработная плата отдельных должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

33. В пределах фонда оплаты труда работникам МБОУ Елизаровская ООШ могут производиться выплаты социального характера:

1) материальная помощь; 2) единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями (50-летием, 55-летием, 60-летием и иными юбилейными датами).

34. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления в соответствии с Положением об оказании материальной помощи, утверждаемым руководителем образовательной организации.

32. Фонд оплаты труда работников МБОУ Елизаровская ООШ городского округа город Мантурово Костромской области формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетной образовательной организации городского округа г.Мантурово Костромской области, из бюджета городского округа город Мантурово, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

36. Руководитель образовательной организации несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников

МБОУ ЕлизаровскаяООШ

городского округа город Мантурово

Костромской области

**Базовые оклады (базовые должностные оклады),**

**базовые ставки заработной платы и коэффициенты по занимаемой должности по профессиональным квалификационным группам**

**и квалификационным уровням работников**

МБОУ Елизаровская ООШ

городского округа город Мантурово Костромской области

1. Базовые оклады (базовые должностные оклады) работников, занимающих должности общеотраслевых профессий рабочих образовательной организации, занятых в системе образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ) | Базовый оклад в рублях |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1-й квалификационный уровеньгардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, сторож (вахтер), повар, кух.рабочий, мойщик посуды, машинист по стирке белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений  | 4485 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1-й квалификационный уровеньбуфетчица, водитель автомобиля 4-5 разряд, слесарь — сантехник, повар 4-5 разряд | 4590 |
| 2-й квалификационный уровенькочегары 7 квалификационный разряд | 4642 |
| 4-й квалификационный уровеньводитель ПАЗ, ГАЗ | 4746 |

2. Базовые оклады (базовые должностные оклады) педагогических работников образовательной организации, занятых в системе образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ) | Базовый оклад в рублях |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |
| 1-й квалификационный уровеньВожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части  | 4694 |

|  |
| --- |
|  ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго |
| уровня |  |
| 1-й квалификационный уровеньмладший воспитатель | 4746 |
| ПКГ должностей педагогических работников |
| 1-й квалификационный уровеньИнструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 6804 |
| 2-й квалификационный уровеньпедагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 7 336 |
| 3-й квалификационный уровеньВоспитатель; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 7871 |
| 4-й квалификационный уровень Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 7896 |
| ПКГ должностей руководителей структурных подразделений |
| 1-й квалификационный уровеньЗаведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 6352 |
| 2-й квалификационный уровеньЗаведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 7249 |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ) | Базовый оклад в рублях |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1-й квалификационный уровень библиотекарь, делопроизводитель; секретарь - машинистка;  |  |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1-й квалификационный уровеньлаборант, техник-программист, техник по обслуживанию компьютерного оборудования, техник по защите информации  |  |
| 2-й квалификационный уровеньзаведующий хозяйством |  |
| 3-й квалификационный уровеньзаведующий столовой , заведующий производством (шеф-повар) |  |

Приложение № 2 к

Положению об оплате труда

**Перечень**

**выплат компенсационного характера работникам МБОУ Елизаровская ООШ городского округа город Мантурово Костромской области**

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Примечание:

1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коэффициенты повышения:

1) за специфику работы в отдельных образовательных организациях: руководителю и педагогическим работникам за работу в образовательной организации (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - 0,15;

учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, а также детей, нуждающихся в длительном лечении (на основании медицинского заключения) - 0,20;

специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, центров - 0,20;

2) Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерациина основе специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным Законом от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

В соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации минимальный размер повышения оплаты труда работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель образовательной организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия вредных и (или) опасных условий труда и основанием применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости на таких рабочих местах. Если по итогам специальной оценки условий труда установлено соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, то указанная выплата снимается.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются работникам МБОУ Елизаровская ООШ:

1) за работу в ночное время

доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время ( с 22 часов до 6 часов)

Размер оплаты труда за работу в ночное время работникам организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не могут быть снижены пос равнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемом в установленном порядке, предусматривающем оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада))

 2) за работу в нерабочий или праздничный день

 работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам — не менее, чем по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам — в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

 Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами.

 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) за сверхурочную работу

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 коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но н менее времени, отработанного сверхурочно

 4) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,:

 за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы. определенной трудовым договором, работнику производится доплата

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

 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 плату осуществляется по распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

 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) Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника

 Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель — досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня

 5) выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников: выполнение функций классного руководителя, проверка письменных работ, заведования отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-пришкольным участком, руководство предметными, методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации, другая дополнительная оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия работников — по соглашению сторон. При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде выплат) устанавливаются в абсолютных величинах либо определяются в процентах (в виде коэффициентов) от должностных окладов (ставок) работников, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (месяц). При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера, а также предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты

Приложение № 3

к положению об оплате труда

работников МБОУ Елизаровская ООШ

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**выплат стимулирующего характера работникам**

**МБОУ Елизаровская ООШ городского округа город Мантурово**

**Костромской области**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2. Выплаты за качество выполняемых работ

3. Выплаты за стаж работы

4. Надбавка за работу в сельской местности

5. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов

6. Доплата за ученую степень

7. Премиальные выплаты по итогам работы

Примечание:

* + 1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы. Размер выплат определяется руководителем образовательной организации в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.
		2. Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг осуществляются с учетом оценки критериев качества выполненной работы, установленных в образовательной организации. Размер выплат определяется руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.
		3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются за работу в образовательных организациях.
		4. Надбавка за работу в сельской местности в размере 25% от базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы устанавливается руководителю и специалистам муниципальных образовательных организаций городского округа город Мантурово Костромской области, работающим в сельской местности.
		5. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов:

1) коэффициент за квалификационную категорию (Кк) - устанавливается работникам за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации:

Квалификационные категории Коэффициент квалификации

|  |  |
| --- | --- |
| первая квалификационная категория | 0,18 |
| высшая квалификационная категория | 0,38 |

Надбавка за квалификационную категорию выплачивается с даты присвоения квалификационной категории на основании документа о присвоении квалификационной категории.

2) коэффициент за наличие кандидатской, докторской степени, звания «Заслуженный работник» (Кз) устанавливается работникам муниципальных образовательных организаций за наличие кандидатской, докторской степени, звания

|  |  |
| --- | --- |
| Наличие звания, ученой степени | Коэффициент |
| звание Заслуженный (Народный) работник | 0,08 |
| ученая степень кандидата наук | 0,08 |
| ученая степень доктора наук | 0,15 |

6. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

Премирование работников образовательной организации производится в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации. Размер премии предельными размерами не ограничивается. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.