

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4
СТАНИЦЫ КРЫЛОВСКОЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛЕНИНГРАДСКИЙ РАЙОН



СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПО
МБОУ СОШ №4
В.О. Кузько
23 декабря 2024 г

(для автономных)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Управляющего Совета
МБОУ СОШ №4
О.А. Деркач
23 декабря 2024г
протокол № 8



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СОШ №4
О.Т. Науменко
23 декабря 2024 г

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 4
имени Г.М.Дуба станицы Крыловской
муниципального образования Ленинградский район
(за счет базовой части ФОТ) с 29.12.2024 г

ПРИНЯТО

Общим собранием (конференцией)
трудоу коллектива МБОУ СОШ № 4
25 декабря 2024 г.
протокол №5

Раздел I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 имени Г.М.Дуба станицы Крыловской муниципального образования Ленинградский район разработано на основе следующих нормативных документов:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225);

постановление Правительства Российской Федерации от 11.07.2024г. №940 «О внесении изменений в постановление Правительства от 21 февраля 2022 г. № 225»;

постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1» (далее – Постановление № 31);

постановление Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992г. №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее – Приказ № 248н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее – Приказ № 216н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – Приказ № 761н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 г. № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» (далее – Приказ № 916н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (далее – Приказ № 165н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (далее – Приказ № 217н); Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Общие требования);

постановлением Губернатора Краснодарского края от 30 сентября 2024 г. № 608 «О повышении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевую систему оплаты труда»

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее — Постановление №37);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (далее — Приказ №526);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 570);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих" (далее – Приказ № 247н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 мая 2012 г. № 547н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в сфере переводческой деятельности" (далее – Приказ № 547н);

постановление администрации муниципального образования Ленинградский район от 29.02.2024г., № 163 «Об утверждении Положения об

отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций (учреждений), находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район»;

постановление администрации муниципального образования ленинградский район от 03.04.2024г., № 279-«О внесении изменения в постановление администрации муниципального образования ленинградский район от 29.02.2024г., № 163 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций (учреждений), находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район»;

постановление администрации муниципального образования ленинградский район от 06.11.2024г., № 1092-«О внесении изменения в постановление администрации муниципального образования ленинградский район от 29.02.2024г., № 163 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций (учреждений), находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район»;

отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края в текущей редакции;

постановление администрации муниципального образования ленинградский район от 02.08.2024г., № 723 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования ленинградский район от 28.08.2020г., № 715 «Об утверждении порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Ленинградского района, реализующих начального общего, основного общего, среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы»;

постановление администрации муниципального образования ленинградский район от 21.08.2024г., № 774 «О внесении изменения в постановление администрации муниципального образования ленинградский район от 30.08. 2022г., № 965 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Ленинградский район»;

постановление администрации муниципального образования ленинградский район от 21.08.2024г., № 775 «Об установлении меры социальной поддержки в виде ежегодной денежной выплаты к началу учебного года руководителям и заместителям руководителей муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Ленинградский район»;

постановление администрации муниципального образования ленинградский район от 22.08.2024г., № 788 «О внесении изменения в постановление администрации муниципального образования ленинградский район от 29.02.2024г., № 163 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций (учреждений), находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район»; иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на оплату труда работников муниципальных организаций (учреждений), находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район, реализующих основные образовательные программы дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительные общеобразовательные программы, и муниципальной автономной организации дополнительного образования и профессионального обучения «Ленинградский учебный центр», муниципальное казенное учреждение дополнительного педагогического образования «Центр развития образования», муниципальное казенное учреждение «Образование-Сервис» (далее — организация).

1.3. Положение включает в себя:

общие положения;

порядок и условия оплаты труда;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

материальная помощь;

условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителей;

другие вопросы оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников организации устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с Ленинградской районной организацией Общероссийского Профсоюза образования.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. На основе настоящего Положения организация разрабатывает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются организацией самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

1.9. Фонд оплаты труда организации формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации, и средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

1.10. Оплата труда работников организации производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

Действия положения распространяются на правоотношения вступившие в силу с 01.09.2024г.

Раздел II ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, по занимаемым должностям работников, с учетом профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), утвержденных Приказом №216н:

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог – организатор; социальный педагог	13524
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	13649
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; учитель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; преподаватель организатор основ безопасности и защиты Родины	13775

Оклад педагогического работника определяется по формуле:

$$Оп = \frac{Об \times Уф}{Ун}, \text{ где:}$$

Оп - оклад педагогического работника;

Об - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы педагогического работника;

Уф - фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю педагогического работника;

Ун - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются по общеотраслевым профессиям рабочих на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом № 248н, в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в

соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлением № 31 и составляют:

№ п/п	Должность	ПКУ	Должностной оклад (рубли)
1.	Заведующий хозяйством		9 052
2.	Делопроизводитель		8 700
3.	Уборщик служебных помещений	1	8 446
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию	2	8 365
5.	Механик		9 047
6.	специалист в сфере закупок		8 875
7.	Инженер -энергетик		8 875
8.	Гардеробщик	1	8 446
9.	Водитель		9 417

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок за-работной платы работников по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – 12 300 рублей;

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

Раздел III

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавки за выслугу лет;

премии по итогам работы;

премии за качество выполняемых работ;

других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами;

выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования;

выплата молодому педагогу.

3.2. В организации могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень в организациях дополнительного образования детей спортивной направленности.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,10 - при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику организации с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, спортивного звания, разряда, нагрудного знака, ученую степень, устанавливается работникам организации (учреждения), которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, установленных нормативными правовыми актами законодательной и исполнительной власти федерального и регионального уровня, ученой степени.

Минимальные размеры повышающего коэффициента:

0,10 - за почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный...», «Народный...», «Почетный...»;

3000,00 рублей - за ученую степень кандидата наук;

7000,00 рублей - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.6. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам

стимулирующих надбавок к окладу:

надбавка за интенсивность и эффективность работы;

надбавка за выслугу лет.

Решение об установлении работникам стимулирующих надбавок к окладу принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от предпринимательской и иной, приносящий доход деятельности.

3.7. Надбавку за интенсивность и эффективность работы рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки до 300%. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

при выслуге лет от 1 до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

при выслуге лет от 20 лет - 20%.

3.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.3, 3.5 и 3.14 раздела III настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему рабочей нагрузки.

3.10. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут быть установлены премии:

премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

премия за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

премия в связи с профессиональным праздником «День учителя»,

«День воспитателя»;

премия к государственным праздникам (при наличии средств), которая выплачивается работникам единовременно.

3.11. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы организации.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы 200%. Решение об установлении работникам премии принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от предпринимательской и иной, приносящий доход деятельности.

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется локальным актом организации.

3.12. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам организации единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Ленинградский район;

присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Ленинградский район, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования и науки Краснодарского края, главы муниципального образования Ленинградский район.

3.13. Премии, предусмотренные настоящим Положением,

учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.14. Размер дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников муниципального начального общего, основного общего, среднего общего образования и муниципальных образовательных организаций дополнительного образования в размере 3000 рублей в месяц устанавливаются следующим категориям работников:

педагогические работники (инструктор по физической культуре, старший вожатый, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, воспитатель, педагог-библиотекарь; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, тьютер;

учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя);

обслуживающий персонал (вахтер, гардеробщик, дворник, рабочий зеленого хозяйства, звукооператор, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик помещений (бассейна), водитель.

В отношении учителей, преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины, учителя-дефектолога, учителя-логопеда (логопед), педагога-психолога, социального педагога выплата составляет 8000 рублей в месяц.

Выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности.

Работникам, выполняющим объем работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширение зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

3.15. Выплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой педагог) осуществляется в муниципальной общеобразовательной организации, на основании трудового договора по

должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

В рамках настоящего подпункта:

днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4,7,8,10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога;

исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документами, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего);

выплата (доплата) устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев);

выплата (доплата) молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера выплаты (доплаты);

выплата (доплата) молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между муниципальной общеобразовательной организацией, расположенной на территории Ленинградского района, и молодым педагогом, выплата (доплата) не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата

(доплата) молодому педагогу не осуществляется. Выплата (доплата) молодому педагогу возобновляется по истечении обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на замещающую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

Выплата (доплата) сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории Ленинградского района, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу ставку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяц с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории Ленинградского района, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

В правовом акте муниципальной общеобразовательной организации, расположенной на территории Ленинградского района, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты «Краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей».

Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории Ленинградского района, в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе.

3.18. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, - по представлению руководителя организации;

руководителям структурных подразделений организации, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя организации;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях организации, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений организации.

3.19. Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-

управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) дневных общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

2000 рублей – заместителю руководителя по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, руководителю физического воспитания, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1000 рублей – психологу и социальному педагогу.

Отдельным категориям работников, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При выполнении объема работы отдельными категориями работников более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

3.20. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров предоставляются педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, принятых на должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», в размере 5000 (пять тысяч) рублей вне зависимости от размера фактически занятой должности за счет средств бюджета Краснодарского края, источником финансового обеспечения которых являются иные межбюджетные трансферты, предоставленные из федерального бюджета.

Денежное вознаграждение выплачивается один раз в месяц (в полном объеме за фактически отработанное время) не позднее последнего рабочего дня каждого месяца и является составной частью заработной платы советника директора, но не более 1 выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику в случае осуществления трудовых функций советника директора в 2 и более образовательных организациях.

Раздел IV

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью;

компенсационная доплата до достижения прежнего уровня заработной платы работников при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (установленной нагрузке) (педагогической работы, административно-управленческой работы).

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного

характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

4.4. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

4.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае

увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

превышение списочной наполняемости классов по состоянию на 1 сентября соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих образование на дому или в медицинских организациях, а также экстернов) – 26 и более человек;

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

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

4.7. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

4.8. Специалистам, работающим в (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или Устава), расположенных в сельской местности, в размере 2500 рублей, устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной ставке, (нагрузке (педагогической работе)).

В случае если руководитель и (или) его заместитель, руководитель структурного подразделения и (или) его заместитель, педагогический работник осуществляют педагогическую деятельность на условиях совмещения, на них распространяется выплата, предусмотренная настоящим пунктом, пропорционально установленной им ставке (нагрузке (педагогической работе)).

4.9. Выплаты за специфику работы устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются в следующем размере:

- за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах – 2000 рублей;

- педагогическим работникам за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные

организации, а также за обучение на дому обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – 20 процентов.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника.

4.10. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью по реализации образовательных программ:

за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств бюджета Краснодарского края;

за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств федерального бюджета;

за проверку письменных работ:

- начальные классы, математика, русский язык, литература - 10%;

- химия, биология, география, физика, иностранный язык, информатика, история, обществознание, финансовая грамотность - 7 %;

- технология, ОБЗР, музыка, ИЗО, кубановедение - 5%;

за заведование элементами инфраструктуры:

- учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими и другое - 400,00 рублей;

- учебно-опытными участками - 1 500,00 рублей;

- за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию "педагог-методист"):

- районное методическое объединение - 1 000,00 рублей;

- школьное методическое объединение, тьютерство - 800,00 рублей;

- подготовка и проведение промежуточной и итоговой аттестации детей на семейном обучении (1-9 классы) и самообразование (10-11 классы) в размере 765,00 рублей по одному предмету на 1 обучающегося;

- за наставничество в размере 1000,00 рублей;

за осуществление иных дополнительных видов работ, утвержденных локальным нормативным актом образовательного учреждения .

В соответствии с пунктом 2.3 утвержденного Приказа от 11 мая 2016 г. № 536 «Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительным видом работ, выполняемых педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

1) самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в

разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

2) в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме, организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

3) планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

4) локальными нормативными актами – периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

4.11. Выплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливаются педагогическим и иным работникам, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия), на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций).

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора) в одном классе (группе) составляет 4000 рублей в месяц.

Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций (далее — вознаграждение за классное руководство) за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в местный бюджет, устанавливаются за выполнение функции классного руководителя в одном классе в размере:

10 000 рублей в месяц в муниципальных образовательных организациях, расположенных (здания которых расположены) в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек.

Вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух вознаграждений за классное руководство одному педагогическому работнику.

Вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическому работнику 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.

Выплата вознаграждения за классное руководство за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в местный бюджет, в размере 10 000 рублей осуществляется дополнительно к компенсационной выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счет средств краевого бюджета по состоянию на 31 декабря 2027 г.

Выплата вознаграждения за классное руководство (денежного вознаграждения за классное руководство) педагогическим работникам производится в межрасчетный период до окончания расчетного месяца.

4.12. Нормативным правовым актом учреждения могут утверждаться рекомендованные размеры выплат за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) и за руководство методическими объединениями.

При установлении доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другим) руководителем учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по их содержанию.

4.13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.14. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

4.16. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и

проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона № 2770-КЗ.

Выплата компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы

4.17. За часы внеурочной деятельности и за часы организации обучения детей - инвалидов, обучающихся на дому с применением дистанционных образовательных технологий, по программам начального общего, основного общего, среднего общего образования в центре дистанционного обучения оплачивается аналогично оплате труда за ведение учебных предметов согласно установленной тарификации по соответствующей должности и пропорционально установленной нагрузке.

Раздел V

МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

5.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Раздел VI

ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ (УЧРЕЖДЕНИЙ), ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

6.1. Заработная плата руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.2. Должностной оклад руководителя организации (учреждений) определяется трудовым договором и (или дополнительным соглашением к нему, который устанавливается приказом управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район) установленных.

6.3. Размер должностного оклада руководителя организации (учреждения) устанавливается в зависимости от группы (критерии) по оплате труда руководителей. Размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в приложении.

С учетом условий труда руководителю организации, его заместителям и

главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты.

6.4 В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднюю заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению управления образования в отношении руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения.

По решению управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения на определенный период может устанавливаться предельное соотношение средней заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

6.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.6. Должностные оклады руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.7. Стимулирующие выплаты руководителю организации (учреждения) устанавливаются в соответствии с приложением 7 к «Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций (учреждений) находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования ленинградский район», утвержденным 29.02.2024г. №163 в текущей редакции.

Стимулирующие выплаты руководителю организации (учреждения) устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район.

Руководителю организации (учреждения) может быть оказана стимулирующая выплата в размере до двух должностных окладов в год и в связи с юбилеями (50, 55, 60 лет и т.д.).

Решение об оказании стимулирующей выплате и ее конкретных размерах принимается управлением образования администрации муниципального образования Ленинградский район на основании письменного заявления.

6.8. С учетом условий труда руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера.

6.9. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется управлением образования, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором.

6.10. Руководителям учреждений по решению главы администрации муниципального образования Ленинградский район могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы .

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования Ленинградский район в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

6.11. В случае если в соответствии с положениями статей 602, 151 ТК РФ с письменного согласия работника учреждения распоряжением администрации муниципального образования Ленинградский район на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника не распространяются положения настоящего раздела.

В распоряжении администрации муниципального образования Ленинградский район о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя.

Раздел VII

ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени, .

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Раздел VIII

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

8.1. Руководитель организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда организации.

8.2. Внесение изменения в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом организации.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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