

## **СОГЛАСОВАНО**

Председатель профкома муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Академический лицей»

«9» декабря 2022 года

К.Р. Балдин

## **УТВЕРЖДАЮ**

Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Академический лицей»

« 9 » декабря 2022 года

Е. В. Чеботарева

# **Положение об оплате труда работников МОУ «Академический лицей»**

## **1. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Академический лицей» (далее – Положение, Лицей) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников Лицея, повышения качества оказания начального общего, основного общего, среднего общего образования по основным общеобразовательным программам и регулирует порядок оплаты труда работников Лицея.

2. Система оплаты труда работников Лицея устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 ТК РФ;
- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия;
- Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных Лицей Петрозаводского городского округа, утвержденного Постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 01.11.2013 №5583 с дополнениями и изменениями;
- мнения представительного органа работников.

3. Настоящее Положение включает:

- размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда работников Лицея, в том числе руководителей, заместителей руководителя.

4. Схема окладов работников МОУ «Академический лицей» определяется с учетом Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных Лицей Петрозаводского городского округа, утвержденного Постановлением Администрации

Петрозаводского городского округа от 01.11.2013 №5583 с дополнениями и изменениями и на основе группировки должностей специалистов, профессий рабочих по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:

- набору исполняемых трудовых функций;
- сложности труда;
- интенсивности труда;
- результативности труда.

5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются составной частью оплаты труда работника.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Расчет ставки за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от устанавливаемой работнику продолжительности рабочей недели.

7. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда Лицея и предельными размерами не ограничивается.

8. Штатное расписание и фонд оплаты труда Лицея утверждается ежегодно его руководителем по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа

Структура фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Базовый фонд оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (директора, заместителей директора), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (методисты, педагоги-библиотекари, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, секретарь, специалист по кадрам, инженер и др.) и младшего обслуживающего (лаборанты, уборщики служебных помещений, дворники, рабочие по комплексному обслуживанию здания, сторожа, завхоз и др.) персонала образовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \text{ где:}$$

ФОТ<sub>пп</sub> - доля фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

ФОТ<sub>ауп</sub> - доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ<sub>увп</sub> - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ<sub>моп</sub> - доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

Рекомендуемым оптимальным соотношением доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников образовательного учреждения, является 70 % к 30 %.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования**

9. Размеры должностных окладов работников Лицея устанавливаются руководителем Лицея на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

10. Размеры должностных окладов педагогических работников, установленные приложением к настоящему Положению, соответствуют ставкам заработной платы за норму часов педагогической работы, установленным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы) педагогических работников".

11. В целях поощрения работников, занимающих должности работников образования, системой оплаты труда работников Лицея может быть предусмотрено установление работникам выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная надбавка за высокое качество работ.

Выплаты в виде повышающих коэффициентов к должностному окладу и надбавок устанавливаются по решению руководителя Лицея с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в лицее, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов и надбавок к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается ежегодно на учебный год года.

12. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников, занимающих должности работников образования, к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- при наличии высшей квалификационной категории - до 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории - до 0,15.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию может быть увеличен работникам лицея, занимающим должности работников образования, в случае если им присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук или почетное звание, а также награжденным знаком отличия в сфере образования и науки, при условии соответствия ученой степени (почетного звания, знака отличия) профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам). Размер коэффициента может быть установлен в размере от 0,05 до 0,15 % к должностному окладу.

Увеличение размера повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию при наличии почетного звания или знака отличия может быть произведено только по одному из оснований и по основному месту работы.

Выплата за квалификационную категорию, установленная работнику за наличие второй квалификационной категории до введения в действие настоящего Положения, производится до окончания периода, на который установлена квалификационная категория.

13. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в целях материального стимулирования работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).

Основным показателем оценки результатов выполняемых работ в целях установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы относится оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена работникам Лицея как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу. Предельный размер надбавки – 2,0.

14. Ежемесячная надбавка за высокое качество работ может быть установлена в целях особого поощрения работников, занимающих должности работников образования, имеющих высокую степень профессиональной подготовки и общественного признания (почетное звание по профессиональной деятельности, ученую степень).

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ не устанавливается работникам Лицея, которым в соответствии с пунктом 12 настоящего Положения увеличен повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ может быть установлена работникам как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Предельный размер надбавки – 2,0.

15. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Лицея с учетом раздела VI настоящего Положения.

16. Работникам, занимающим должности работников образования, могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Лицея с учетом раздела VII настоящего Положения.

18. Учителям - специалистам, преподающим уроки иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры в I-IV классах и которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка по указанным дисциплинам, выплачивается ставка заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой оплачиваемой работой.

19. При возложении на учителя по основному месту его работы обязанностей по обучению детей на дому по медицинским показаниям, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в его учебную нагрузку на общих основаниях.

20. Почасовая оплата труда учителей применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Размер оплаты за один час деятельности определяется путем деления должностного оклада учителя за установленную продолжительность рабочего времени на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество часов определяется путем умножения нормы часов преподавательской работы в неделю, на количество рабочих дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделе, а затем на 12 (количество месяцев в году).

21. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях.

22. Выплата ежемесячного дополнительного вознаграждения учителям за выполнение функций классного руководителя, осуществляемая в рамках национального проекта "Образование", сохраняется на период действия нормативных правовых актов, установивших данную выплату.

### **III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих**

23. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих Лицея, устанавливаются руководителем Лицея на основе отнесения их должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

24. В целях поощрения работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, системой оплаты труда Лицея могут быть предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя Лицея с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Лицее,

на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Лицея.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).

Основным показателем оценки результатов выполняемых работ в целях установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы относится оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена работникам Лицея, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Применение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Предельный размер надбавки 2,0.

25. Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих, могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Лицея с учетом раздела VIII настоящего Положения.

26. С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Лицея с учетом раздела VII настоящего Положения.

#### **IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

27. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Лицея на основе отнесения присвоенных им в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих квалификационных разрядов и профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных общеотраслевых профессий рабочих".

Размеры окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

28. В целях поощрения работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, системой оплаты труда Лицея может быть предусмотрена стимулирующая выплата в виде ежемесячной надбавки за высокое качество работ.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается по решению руководителя Лицея с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Лицее, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Лицея.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ может быть установлена работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу.

Применение надбавки не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Предельный размер надбавки – 2,0.

К основным показателям оценки качества выполняемых работ в целях установления надбавки за высокое качество работ относятся следующие показатели:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием;
- высокий профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

- применение в работе передовых форм и методов организации труда.

29. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Лицея с учетом раздела VIII настоящего Положения.

30. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Лицея с учетом раздела VII настоящего Положения.

## **V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

31. Заработная плата руководителя Лицея, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Петрозаводского городского округа, утвержденным постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 27.02.2008 N 401 "О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений", предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников образовательных организаций устанавливается (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в кратности 5.

Соотношение средней заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников образовательных организаций устанавливается (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

32. Должностной оклад руководителя Лицея определяется трудовым договором в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципального учреждения "Центр развития образования", утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Лицея, главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Лицея.

33. Выплаты стимулирующего характера руководителю Лицея устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципального учреждения "Центр развития образования", утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

34. В целях поощрения заместителей руководителя, главного бухгалтера системой оплаты труда Лицея могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя Лицея с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Лицее, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Лицея.

35. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается заместителю руководителя с целью стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в случаях и на условиях, предусмотренных пунктом 12 настоящего Положения.

36. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, главного бухгалтера за выполнение своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Применение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Предельный размер надбавки – 2,0.

Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), устанавливается заместителю директора, главному бухгалтеру в случаях увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты устанавливается в интервале от 20% до 40% от должностного оклада.

37. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

38. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

## **VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

39. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются системой оплаты труда работников Лицея.

40. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 N 2815 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Петрозаводского городского округа", работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее - компенсационная выплата):

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);
- выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

41. Компенсационная выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работнику по результатам аттестации рабочих мест и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

Перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем Лицея с учетом мнения представительного органа работников. Руководитель Лицея обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда.

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленный системой оплаты

труда работников Лицея, не может быть ниже минимальных размеров повышения, установленного в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

42. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются районный коэффициент и процентная надбавка.

К выплате за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

- районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера».

43. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

44. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

45. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее:

- одинарной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы) сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

46. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

47. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

48. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации.

## **VII. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера**

49. В целях поощрения работников Лицея за выполненную работу системой оплаты труда Лицея может быть предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы.



50. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Наименование премии и условия ее выплаты включаются в систему оплаты труда работников Лицея. Системой оплаты труда работников Лицея может быть предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работы.

При премировании учитывается:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием, в соответствии с критериями (показателями) оценки трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Лицея;

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

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

- качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности Лицея;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Лицея;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Оценка трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Лицея производится в соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными постановлением Администрации Петрозаводского городского округа "Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений Петрозаводского городского округа, муниципального бюджетного учреждения Петрозаводского городского округа "Центр развития образования" и их работников".

Размер премии может определяться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель Лицея с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Лицея, в пределах утвержденного фонда оплаты труда Лицея. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

51. В целях поощрения работников Лицея за выполненную работу системой оплаты труда Лицея могут быть предусмотрены выплаты стимулирующего характера в соответствии с «Положением о выплатах стимулирующего характера и премирования сотрудников МОУ «Академический лицей»», действующим в организации.

### **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

52. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), по которым размеры должностных окладов (окладов) не определены настоящим Положением, должностные оклады (оклады) устанавливаются системой оплаты труда работников Лицея в размере, не превышающем должностной оклад руководителя Лицея.

53. Из фонда оплаты труда Лицея работникам может быть оказана материальная помощь.

Порядок оказания материальной помощи устанавливается приказом руководителя Лицея с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Лицея на основании письменного заявления работника.

Приложение 1.

**Размеры должностных окладов (окладов) работников, занимающих должности служащих или осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в муниципальных бюджетных общеобразовательных организациях Петрозаводского городского округа**

Должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3434
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3730
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	4396
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3730
2 квалификационный уровень	3841
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	5157
Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3576
Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	4784
2 квалификационный уровень	4836
Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	5824
2 квалификационный уровень	5876
3 квалификационный уровень	6552
4 квалификационный уровень	9360