

РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«АКАДЕМИЧЕСКИЙ ЛИЦЕЙ»
(МОУ «АКАДЕМИЧЕСКИЙ ЛИЦЕЙ»)

П Р И К А З

26.12.2024 г.

№ 659-ОД

г. Петрозаводск

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Академический лицей»

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Академический лицей»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Академический лицей»» (прилагается).

2. Признать утратившими силу следующие локальные акты МОУ «Академический лицей»:

- Положение об оплате труда работников МОУ «Академический лицей» от 09.12.2022;

- Положение о выплатах стимулирующего характера и премировании сотрудников МОУ «Академический лицей» от 23.09.2023

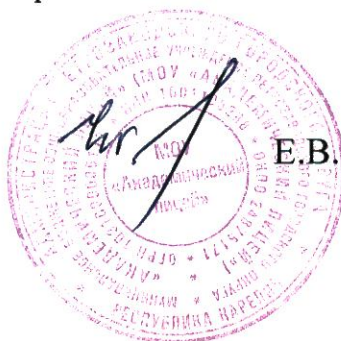
3. МУ «Централизованная бухгалтерия №1» использовать настоящее положение при начислении заработной платы с 01.01.2025.

4. Ознакомить работников с настоящим приказом и положением об оплате труда под личную подпись.

4. Настоящее Положение об оплате труда вступает в действие с 01.01.2025 и подлежит публикации на официальном сайте лицея.

5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МОУ «Академический лицей»



Е.В. Чеботарева

СОГЛАСОВАНО

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

«26» декабря 2024 года



К.Р. Балдин

РАССМОТРЕНО

На Общем собрании (Конференции) работников МОУ «Академический лицей», секретарь

«26» декабря 2024 года



Т.М. Пелконен

УТВЕРЖДАЮ

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

«26» декабря 2024 года



Е.В. Чеботарева

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Академический лицей»

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Академический лицей» (далее – Положение) разработано в целях установления системы отплаты труда работников лицея.

2. Настоящим Положением устанавливаются единые принципы системы оплаты труда в МОУ «Академический лицей» (далее – организация).

3. Система оплаты труда работников организации, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим Положением об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) размера минимальной заработной платы;

4. Настоящее Положение включает:

а) размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее –

ПКГ);

- б) условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- в) условия оплаты дополнительной работы, не относящейся к должностным обязанностям сотрудников организации;
- в) условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- г) условия оплаты труда работников организации, в том числе руководителей, заместителей руководителя организации.

5. Схема окладов (должностных окладов) в организации определяется с учетом настоящего Положения и на основе группировки должностей специалистов, профессий рабочих по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:

- а) набору исполняемых трудовых функций;
- б) сложности труда;
- в) интенсивности труда;
- г) результативности труда.

При этом учитываются требования к профессиональной квалификации (наличие специального образования и профессионального опыта, в том числе требования, отраженные в порядке лицензирования отдельных видов деятельности), уставные цели организации.

6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, выплаты за дополнительную работу являются составной частью оплаты труда работника.

7. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников организаций как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников организаций, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

8. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом организации в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

9. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Петрозаводского городского округа и доходов организации от оказания платных образовательных услуг, зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (в том числе за выполнение педагогическим работником с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) за выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше мини-

мального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

10. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

Фонд оплаты труда и штатное расписание организации утверждается ежегодно его руководителем по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

12. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

13. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

14. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются с учетом:

- основных государственных гарантий по оплате труда работников;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня дополнительных работ.

15. Размеры должностных окладов работников организации устанавливаются руководителем организации 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 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

16. В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

17. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов (схем окладов).

18. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы работы в не-

делю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников», оговариваемой в трудовом договоре.

19. Оклады заместителей руководителей организации устанавливаются ниже окладов руководителей организации на 10-30 процентов.

20. Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в приложениях к настоящему Положению. Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) подлежат индексации.

21. Доля расходов на оплату вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не превышает 40 процентов.

22. С учетом условий труда работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим положением.

23. Работникам организаций устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим положением.

24. Условия выплаты материальной помощи работникам организации, ее конкретные размеры устанавливаются настоящим положением с учетом мнения представительного органа работников.

25. 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).

26. 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.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

27. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее – компенсационная выплата):

- а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- в) 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);
- г) доплаты до минимального размера оплаты труда, либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

28. Компенсационная выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, устанавливается работнику по результатам специальной оценки условий труда и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

Руководитель организации обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда.

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной системой оплаты труда работников организации, 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.

В соответствии со статьей 147 ТК РФ компенсационная выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4%.

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

29. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

- а) районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- б) процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается к должностному окладу работника организации в соответствии с законодательством Российской Федерации в следующих размерах:

- а) районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями – 1,15;
- б) процентная надбавка 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.

30. К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

30.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Работникам организации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

30.2. Доплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательным процессом, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия работника. Работникам устанавливаются доплаты в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской)¹ – не менее 3%, химия, физика, информатика, биология, технология, актовый зал – не менее 5%, спортивный зал, стадион – не менее 5-12%;

за руководство кафедрой педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»² - не менее 20%;

за классное руководство, за каждый класс (не более чем в двух классах одному педагогическому работнику) 40 рублей за человека, но не менее 1000 рублей за 1 класс;

за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки не менее 15%;

- за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении, инклюзия детей с ОВЗ в общеобразовательный класс – не менее

¹ Согласно «Положению о заведовании кабинетом»

² Согласно «Положению о заведовании кафедрой»

30%;

за осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях – на основании приказа об организации индивидуального обучения на дому пропорционально возложенной нагрузке с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

30.3. Работникам могут поручаться дополнительные виды работ, не связанных непосредственно с образовательным процессом, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия работника. Работникам устанавливаются доплаты в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» - не менее 20% сроком на 12 месяцев в соответствии с приказом о наставничестве;

- за выполнение работы ответственного за составление расписания – не менее 1 должностного оклада;

- за выполнение работы ответственного за питание – не менее 1 должностного оклада;

- за работу по ведению платных услуг – в соответствии с расчетом платных образовательных услуг из внебюджетных доходов организации пропорционально отработанному времени;

- за работу ответственного за ведение и наполнение сайта лицея – не менее 80% от должностного оклада;

- за работу ответственного за ведение страниц организации в социальных сетях и интернет-пространстве – не менее 20% от должностного оклада за каждую страницу;

- за работу ответственного за администрирование профиля организации во ФГИС «Моя школа», «Сферум», «Барс. Электронное образование» - не менее 40% за каждый;

- за работу ответственного за реализацию программы «Россия: Мои горизонты», реализации программы «Профминимум», «Профпробы», в том числе проведение мероприятий профориентационной работы (ответственный за реализацию программы «Профминимум»), контроль реализации федерального, регионального, муниципального и лицейского плана мероприятий профориентационной работы, подготовку отчетности – не менее 70% от должностного оклада;

- за работу ответственного за организацию социально-психологического тестирования, работу с родителями и обучающимися по итогам СПТ – не менее 70%;

- за работу ответственного за антикоррупционную безопасность – не менее 20%;

- за работу контрактного управляющего – не менее 20%;

- за работу педагогических работников по программе «Орлята России» педагогу, работающему в классе – не менее 20%;

- за работу начальника пришкольного каникулярного лагеря: из расчета 1 час = не менее 15000 рублей / 72 часа пропорционально отработанному времени;

- за работу воспитателя пришкольного каникулярного лагеря: из расчета 1 час = не менее оклада учителя / 72 часа пропорционально отработанному времени;

- за работу ответственного за школьный музей (при наличии плана работы) – не менее 20%;

- за работу над исследовательскими, образовательными, социально-значимыми проектами при наличии плана работы, а также исполнение выигранных грантов – не менее 20%;

- за работу педагогов в 1-х и 5-х классах в адаптационный период первого полугодия – не менее 5%;

- за работу ответственного за ведение табеля учета рабочего времени работников – не менее 20%;

- за руководство практикой студентов – не менее 15%.

30.4. 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 среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Ночным считается время с 22.00 часов предшествующего дня до 6.00 часов следующего дня.

30.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном

размере, не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника организации, 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.

31. Сверхурочная работа педагогических работников оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

33. В случае если начисленная месячная заработная плата работника муниципального учреждения (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (в том числе за выполнение педагогическим работником с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) за выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

Доплата к начисленной месячной заработной плате работника устанавливается без учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Работнику, не полностью отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и не полностью выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени (выполненному объему работы) и включается в расчет среднего заработка.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате.

$$Д = Р_m - Р_n,$$

где:

Д - размер доплаты;

Р_м - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

Р_н - размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой

в порядке совмещения профессий (должностей) (в том числе за выполнение педагогическим работником с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) за выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы.

34. Локальным актом организации могут предусматриваться иные гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

V. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

35. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа», системой оплаты труда организации могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) выплата молодым специалистам из числа педагогических работников 100 000 рублей.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в организации, на определенный период времени в пределах утвержденного фонда оплаты труда на период с 1 сентября по 31 августа.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или абсолютном размере. Работникам лица может быть установлен персональный повышающий коэффициент до 4,0 от должностного оклада.

Порядок и условия установления выплат и их размер определяется локальным нормативным актом организации и коллективным договором.

36. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается 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).

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

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок в порядке и размерах, определенных системой оплаты труда работников организации.

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

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

Предельный размер надбавки не устанавливается.

37. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ выплачивается в целях поощрения работников и устанавливается на период учебного года, то есть с 01 сентября по 31 августа:

№ п/п	Наименование выплаты	Основание для получения	Размер выплаты	Периодичность выплаты
1	За наличие наград и званий	Наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Фе-	10%	Ежемесячно

		дерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности		
2	За квалификационную категорию	наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, ученой степени, ученого звания	15% - первая категория; 20% - высшая категория; 25% - категория педагог-методист, педагог-наставник, кандидат наук, доцент; 30% - доктор наук, профессор Доплата за квалификационную категорию устанавливается от нагрузки педагогического работника. В случае выполнения работником нагрузки менее 1 ставки, выплата за квалификационную категорию устанавливается от оклада.	Ежемесячно
3	За выслугу лет	Наличие педагогического стажа работы в образовательных организациях	От 5 до 10 лет – 5%; От 11 до 15 лет – 10%; От 16 до 20 лет – 15%; От 21 и более – 20%	Ежемесячно
4	За интенсивность работы в системе «БАРС.Электронное образование» и «Сферум»		От 7% до 12%	Ежемесячно

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

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

Премия по итогам работы устанавливается в твердой денежной сумме или в виде процентной надбавки к окладу пропорционально отработанному времени в течение календарного года (01 января по 31 декабря).

Системой оплаты труда работников организации может быть предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работы.

39. Надбавка за интенсивность и качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в организации, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Применение надбавки за качество выполняемых работ не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Предельный размер надбавки не устанавливается.

39.1. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются за:

№ п/п	Наименование выплаты	Основание для получения	Размер выплаты	Периодичность выплаты
1	Высокие результаты обучения по итогам уровня	Результаты выпускного тестирования на уровне НОО, результаты ГИА соответствующего уровня	20%	Единовременно
2	Участие педагога в реализации федеральных проектов, кроме нацпроектов	Документальное подтверждение непосредственного участия педагога в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов	5%	Единовременно
3	Инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Представление руководителя кафедры	5%	Единовременно
4	Участие в мероприятиях организации	Приказ о назначении ответственным за работу в рамках семинара, конференции, проводимых организацией	5%	Единовременно
5	За качественную работу старшего по параллели	Приказ о назначении старшим по параллели	20%	Ежемесячно, на срок действия приказа
6	За организацию открытых мероприятий	Документ, подтверждающий проведение открытых мероприятий (окружного / муниципального / регионального / федерального уровня)	Окружное – 5%; Муниципальное – 10%; Региональное – 15%; Федеральное – 20%	Единовременно
7	Повышение авторитета и имиджа Российского образования	Документ, подтверждающий организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, как внутри страны, так и за ее пределами	5%	Единовременно
8	За сохранение здоровья обучающихся (воспитанников), сотрудников лицея	Документ, подтверждающий участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи, педагогов в общеобразовательных организациях, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, ГТО, подготовку к смотру строя и песни	10%	Единовременно
9	За проверку олимпиадных работ	Приказ об организации проверки олимпиадных работ (ВОШ, иные Федеральные олимпиадные работы) при массовом участии класса (более 80%)	20%	Единовременно
10	За НИР педагога	работу по теме научно-	5%	Единовременно

		исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению		
11	За распространение педагогического опыта	Документ, подтверждающий участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом	Муниципальный – 5%; Региональный – 10%; Всероссийский – 15%; Международный – 20%.	Единовременно
12	За качество подготовки обучающихся к олимпиадам	Наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся, воспитанников – победителей и призеров всероссийских олимпиад, конкурсов и соревнований	Муниципальный – 5%; Региональный – 10%; Всероссийский – 15%; Международный – 20%	Единовременно
13	За участие в инновационной деятельности организации	Приказ о включении педагога лица в состав рабочей группы, инновационной / апробационной, стажировочной площадки, заведение ресурсным центром, руководство инновационной площадкой, волонтерским отрядом, иным детским объединением	20%	В течение всего срока инновационной работы
14	За работу с обучающимися, для которых русский язык является иностранным	Приказ об организации работы с обучающимися, не владеющими русским языком	5%	Ежемесячно
15	За качественное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства	Сертификат участника в конкурсах профессионального мастерства	муниципальный уровень – 25%; - региональный уровень – 30%; - федеральный уровень – 40%	Единовременно
16	За победы педагога в конкурсах профессионального мастерства	Диплом победителя / призера конкурса профессионального мастерства «Педагог года», «Специалист года», «Самый классный», «Сердце отдаю детям», «Флагманы образования»	- победа, призовое место (муниципальный уровень) – 50%; - победа, призовое место (региональный уровень) – 100%; - победа, призовое место (федеральный уровень) – 200%	Единовременно
17	За качество внеклассной работы по предмету	Представление заместителя директора по ВР	5%	По итогам года

39.2. Для работников организаций, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

№п/п	Наименование выплаты	Основание для получения	Размер выплаты	Периодичность выплаты
------	----------------------	-------------------------	----------------	-----------------------

1	За качество работы в особых условиях	Приказ директора о введении особого режима работы, связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации	10%	Единовременно
2	За качество выполняемых работ	Выполнение особо важных и срочных работ	10%	Единовременно
3	За интенсивность работы	При кратном увеличении объемов работ в летний период (покос травы), зимний период (в периоды интенсивных снегопадов), осенне-весенний период, за качественную уборку мест общего пользования и высокой проходимости	20- 80%	Единовременно
4	За качество работы в период карантин	Приказ об увеличении кратности уборки, о проведении заключительной дезинфекции	10%	Единовременно
5	За качество работы по содержанию здания	Приказ директора	10=-20%	Единовременно
6	За работу особой важности	За осуществление контроля за работой системы охраны, видеонаблюдения	30%	Единовременно

39. 3 Для учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

№ п/п	Наименование выплаты	Основание для получения	Размер выплаты	Периодичность выплаты
1	За интенсивность работы	При кратном увеличении объемов вычислительной техники и при появлении нового оборудования (пусконаладочные работы в предельно сжатые сроки)	10-80%	Ежемесячно
2	За качество работы с библиотечным фондом	Приказ директора	10-80%	Ежемесячно
3	За качество просветительской работы	Документ, подтверждающий участие в массовых акциях, направленных на повышение читательской активности; оформление тематических выставок, литературные уроки	30%	Единовременно Ежемесячно
4	За интенсивность работы	Приказ директора	5-30%	Единовременно, Ежемесячно
5	За ведение работы с архивом организации, муниципальными и республиканскими архивами	Приказ директора	50%	Ежемесячно

39.4. Для всех категорий работников:

№ п/п	Наименование выплаты	Основание для получения	Размер выплаты	Периодичность выплаты
1	За качественную работу по проведению мероприятий на базе лицея	Представление руководителя мероприятия, ведущего заместителя директора, другие документы, подтверждающие качество работы специалиста	10-20%	Единовременно
2	За инициативность и эффективность работы специалиста	Разработка и внедрение рационализаторских предложений	10-20%	Единовременно Ежемесячно

3	За работу по улучшению имиджа лица	Представление руководителя мероприятия, ведущего заместителя директора	10-20%	Единовременно
4	За высокую интенсивность и качество работы на заменах	Служебная записка ответственного за составление расписания по итогам финансового года	40%	Единовременно

40. Молодым специалистам из числа педагогических работников, которые впервые поступают на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву) в течение первых трех лет работы – 100 000 рублей.

41. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

42. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в организации премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

43. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом организации или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

V. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

44. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации. Должностной оклад руководителя образовательной организации может быть изменен в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовой договор с руководителем образовательной организации заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

45. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются трудовым договором в размере на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

46. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных ор-

ганизаций Петрозаводского городского округа, подведомственных управлению образования комитета социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 09.02.2022 № 257.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя организации устанавливаются в случаях и на условиях, предусмотренных соответствующими разделами настоящего Положения.

Наименование выплаты	Основание для получения	Размер выплаты	Периодичность выплаты
За качество работы	За работу без замечаний и нарушений трудовой дисциплины в период отсутствия руководителя – распоряжение Главы Петрозаводского городского округа о назначении исполняющего обязанности директора	20%	Единовременно
За интенсивность работы	Приказ о проведении муниципального, окружного, регионального, федерального мероприятия на базе лицея	20%	Единовременно
За результативность организации учебного процесса	Приказ директора	20%	Единовременно
За работу по повышению квалификационного уровня педагогических работников	Аналитическая справка	20%	По итогам четверти
За привлечение внебюджетных средств и развитие материально-технической базы	Информационная справка МУ «ЦБ№1»	20%	Ежеквартально
За интенсивность работы по подготовке лицея к новому учебному году в летний период	обеспечение санитарно-гигиенических (температурный, световой режим), санитарно-бытовых (наличие оборудованных туалетов, гардеробов), эстетических (оформление кабинетов, школы) условий процесса обучения и прочее	20-30%	Единовременно
За инновационную деятельность	Разработка и контроль реализации программы развития лицея	5%	Единовременно
За интенсивность	Организация работы по подготовке и проведению процедуры аттестации ОУ	10%	Единовременно
За высокое качество работы	За активное участие и качественную подготовку, и проведение (сопровождение) мероприятий, направлений	30%	Единовременно

47. С учетом условий труда руководителю организации, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные соответствующим разделом настоящего Положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

48. Из фонда оплаты труда организации работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок оказания материальной помощи устанавливается приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника:

- свадьба работника или его детей - 1000 рублей;
- погребение члена семьи, близкого родственника работника - 1000 рублей;
- рождение ребенка в семье работника - 1000 рублей;
- по окончании срочной военной службы сыновей работника – 1000 рублей.

49. Работник может быть премирован:

- юбилей работника -1000 рублей (от 50 лет);
- к профессиональному празднику – день учителя;
- к Международному женскому дню 8 марта, к Дню защитника Отечества.

50. Вознаграждение по итогам годовой работы выплачивается за счет фонда заработной платы при наличии финансовых средств на основании «Инструкции о составе фонда заработной платы» утвержденной Постановлением Госкомстата РФ от 19.09.2002 №179.

51. Выплата вознаграждений производится с учетом результатов труда работника. Вновь поступившим на работу и проработавшим на предприятии менее 1 года выплата производится за фактически проработанное время.

52. В круг лиц, имеющих право на получения стимулирования включаются все работники школы, в том числе совместители.

53. Стимулирование может не выплачиваться:

- работникам, уволенным по собственному желанию;
- работникам, уволенным в течение года по другим основаниям;
- временным, сезонным работникам и совместителям;
- работникам, не возместившим материальный ущерб, причиненный по их вине;
- работникам, допустившим в течение года прогулы, появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;
- работникам, имеющим в течение года не снятое дисциплинарное взыскание;
- работникам, допустившим хищение имущества предприятия, а также другого имущества на территории и в помещениях предприятия;
- работникам, находящимся под следствием и отбывающим исправительные работы.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа

Размеры должностных окладов работников
муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций
Петрозаводского городского округа

Квалификационный уровень	Профессиональная квалификационная группа	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»		
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>		6070
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня.</i>		
1 квалификационный уровень		7071
2 квалификационный уровень		7189
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>		
1 квалификационный уровень		9450
2 квалификационный уровень		10187
3 квалификационный уровень		10500
4 квалификационный уровень		11500
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»		
среднего звена		6392
ведущего звена		6709
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		6481
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		6541
2 квалификационный уровень		6612
3 квалификационный уровень		6776
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		10116

Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	5952
2 квалификационный уровень	6478
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6599
2 квалификационный уровень	6476

Размеры окладов (должностных окладов) работников, должности которых не отнесены к ПКГ:

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15000
2	Контрактный управляющий	9588