

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Петрозаводского городского округа  
"Средняя общеобразовательная школа № 55"  
МОУ "Средняя школа № 55"

Дополнительное соглашение  
к коллективному договору  
(2021 - 2024)

Принят на общем собрании  
трудоулового коллектива  
«16» Май 2022 г.  
Протокол № 4

От работодателя:

Директор  
МОУ "Средняя школа № 55"

Р. Е. Ермоленко

М.П.

От работников:

Председатель  
Совета трудового коллектива МОУ "Средняя школа  
№ 55"

С.С. Абрамов

Дополнительное соглашение к коллективному договору прошло уведомительную регистрацию  
в Управлении труда и занятости Республики Карелия  
Регистрационный № 956022 » 26.05.2022 г.

Ведущий специалист отдела ТД, ТЗУ Шам-С.Ю. Шенкина  
(должность, Ф.И.О.)

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации, Республики Карелии, Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Петрозаводского городского округа "Средняя общеобразовательная школа № 55" в лице директора Ермоленко Риммы Евгеньевны с одной стороны, и работники Учреждения в лице председателя Совета трудового коллектива Учреждения в лице Котеленец Нонны Анатольевны, заключили настоящее дополнительное соглашение об изменениях в коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 55» зарегистрированного 12 ноября 2021 года за регистрационным номером 236/2021. Настоящие изменения вступают в силу с 28.12.2021

| № п/п | Условия коллективного договора (№ пункта, раздела) подлежащий изменению                      | Читать в новой редакции (№ пункта, раздела) Коллективного договора и приложений к договору.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | В подпункте 2 пункта 3.8 коллективного договора                                              | слово «согласовывать» заменить словом «извещать».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 2     | В пункте 5.14 коллективного договора                                                         | слово «рассчитывайте» заменить словом «исчисляется».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 3.    | Пункт 7.6 коллективного договора                                                             | Дополнить «на основании Постановления Администрации Петрозаводского городского округа от 01.11.2013 № 5583 (ред. от 26.06.2020) «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций Петрозаводского городского округа».<br>Дополнить подпунктом следующего содержания: «доплаты до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом)».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 4.    | В подпункте 8 пункта 7.2 коллективного договора                                              | слова «мнения СТК (представительного органа работников)» и «мнения представительного органа работников» заменить словами «согласования с представительным органом работников».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 5.    | Пункт 7.13 Правил внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору) | Пункт 7.13 Правил внутреннего трудового распорядка читать в новой редакции в соответствии нормам статей 316, 317 ТК РФ, постановления № 17-П, постановления № 40-П и слова «при этом зарплата выплачивается в размере не менее МРОТ по Республике Карелия» заменить словами: «В случае, если начисленная 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, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за |

|    |                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                           | этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), 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) (далее - доплата)». |
| 6. | В пункте 7.17 Правил внутреннего трудового распорядка слова                                                               | «в соответствии со (ст. 52 ТК РФ)» заменить словами «в соответствии со статьей 152 ТК РФ».                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 7. | В Перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем Приложения № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка | исключить наименование должности «директор», т. к. режим труда и отдыха (включая виды и продолжительность отпусков) руководителю учреждения устанавливается трудовым договором.                                                                                                                                                                                                |

8. Дополнить раздел 5 «Предоставление отпуска» коллективного договора следующими пунктами и изложить в следующей редакции:

«5.17. Работникам Учреждения в день вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), совпадающий с рабочим днем, а также в следующий за ним день, если он является рабочим днем для работника, предоставляются дни отдыха (на основании поручений Президента Российской Федерации от 20.10.2021 № Пр-1998, статьи 8, 22 ТК РФ, Постановления Администрации Петрозаводского городского округа от 15.12.2021 № 3431 «О стимулировании вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»).

5.18. Дни отдыха предоставляются с сохранением, за работником места работы (должности) и среднего заработка (денежного содержания).

5.19. Дни отдыха предоставляются работнику для вакцинации (ревакцинации) на основании его письменного заявления.

5.20. Работник предоставляет работодателю (представителю нанимателя) справку медицинской организации, содержащую о вакцинации (ревакцинации)».

9. Включить в коллективный договор:

Раздел 13 «Мероприятия по поддержке работников предпенсионного возраста, стимулирование работников пенсионного и предпенсионного возраста» изложить в следующей редакции:

«13.1. Работник предпенсионного и пенсионного возраста имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (статья 60 ТК РФ).

13.2. Работники предпенсионного и пенсионного возраста, являющиеся совместителями, имеют право на те же гарантии и компенсации, что и обычные работники.

13.3. Не допускается принудительное заключение срочного трудового договора с работниками предпенсионного и пенсионного возраста.

13.4. Не устанавливаются специальные требования к условиям труда и режиму работы работников предпенсионного и пенсионного возраста.

13.5. Преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации работников предпенсионного возраста (статья 179 ТК РФ);

13.6. Увольнение по инициативе работодателя лиц предпенсионного и пенсионного возраста допускается только в случаях и по основаниям, установленным законом (статьи 77, 81 ТК РФ).

13.7. Работник предпенсионного и пенсионного возраста имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в любое время, без каких-либо обоснований (статья 80 ТК

РФ). Работнику пенсионного и предпенсионного возраста по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (статьи 116, 128 ТК РФ), продолжительностью до 14 календарных дней в году;

13.8. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

13.9. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем." (статья 185.1 ТК РФ).

13.10. При необходимости работник предпенсионного или пенсионного возраста может быть направлен на повышение квалификации.

13.11. Работники предпенсионного и пенсионного возраста, обладающие опытом работы и высокой квалификацией, могут быть назначены наставниками молодых специалистов».

10. Раздел 13 «Заключительные положения» читать разделом 14 «Заключительные положения».

11. Приложение № 2 к коллективному договору «Положения об оплате труда Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа "Средняя общеобразовательная школа № 55" читать в новой редакции.

12. Дополнить коллективный договор Приложением № 3 «Положение по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущения дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ и пропаганда здорового образа жизни».

13. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 30.09.2021 года.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**«Профилактика ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, недопущение дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ и пропаганда здорового образа жизни»**

### 1. Признание ВИЧ/СПИДа проблемой, связанной с рабочим местом.

ВИЧ/СПИД является проблемой, связанной с рабочим местом, и к ней следует относиться как к любому другому серьезному заболеванию или ситуации на рабочем месте. Эффективное решение проблемы ВИЧ/СПИДа лежит не только в медицинской плоскости, сколько в социальных и трудовых отношениях. Смещение эпицентра эпидемии ВИЧ-инфекции в старшие возрастные группы населения требует совершенствования борьбы с этим социально-значимым заболеванием, в частности, продвижения профилактических программ в трудовые коллективы.

### 2. Безопасная производственная среда

Для предотвращения распространения ВИЧ-инфекции все заинтересованные стороны должны участвовать в обеспечении оптимальных условий труда, безопасных для здоровья, и в соответствии с положениями Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда (№155). Условия труда, безопасные для здоровья, предполагают сохранение оптимального физического и умственного здоровья на работе и адаптацию работы к возможностям работников в плане состояния их физического и умственного здоровья.

### 3. Социальный диалог

Успешное проведение политики к осуществлению программ по ВИЧ/СПИДу требуют совместных действий и доверия между работодателями, работниками, их представителями и в необходимых случаях правительствами, при активном вовлечении в этот процесс работников, инфицированных ВИЧ и пострадавших от ВИЧ/СПИДа.

### 4. Цель профилактической программы, задачи

Профилактика распространения ВИЧ/СПИДа в сфере социальных и трудовых отношений, формирования у работников организации нормативного поведения, исключаяющие вероятность ВИЧ-инфицирования, проявления чувства ответственности за собственное здоровье через приобщение к здоровому вы жизни.

#### Задачи:

- Обозначить проблему ВИЧ-инфекции для работников организации.
- Повысить уровень информированности целевой группы по вопросам ВИЧ/СПИДа.
- Выработать эффективные подходы для снижения поведенческих рисков распространения ВИЧ-инфекции среди работников организации и мотивировать их на обращение в медицинские учреждения для тестирования на Вич и лечения.
- Сформировать толерантное поведение в сфере трудовых отношений на основании ВИЧ/СПИД статуса работника. Снизить стигматизацию и дискриминации на рабочем месте.
- Овладение умениями предвидеть потенциально опасные ситуации и избегать их, в ситуации повышенного риска выбирать эффективные способы деятельности.

### 5. Содержательный раздел программы

#### Направления:

- Организационно-познавательные мероприятия (формирование информационной среды).
- Профилактическая работа (проведение мед. осмотров).
- Мероприятия по пропаганде здорового образа жизни (оформление стендов, анкетирование, консультирование и т.д.).

## План-календарь по профилактике ВИЧ/СПИДа

| №<br>п/п | Название мероприятия                                                               | Сроки проведения    | Ответственные                         |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------------------------|
| 1.       | Выставка тематической литературы, организация презентации на тему «Осторожно СПИД» | май- июнь 2022 года | Педагог - библиотекарь                |
| 2.       | Проведение анкетирования среди работников организации «Что ты знаешь о ВИЧ/СПИД?»  | май 2022 года       | Специалист по кадрам                  |
| 3.       | Просмотр социальных видеороликов о ВИЧ-инфекции                                    | июнь 2022 года      | Заместитель директора по безопасности |
| 4.       | Организация медицинского осмотра сотрудников                                       | постоянно           | Специалист по охране труда            |

### 6. Прогнозируемые результаты, уход и поддержка

- отказ от вредных привычек и негативное отношение к ним;
- самореализация через досуговую деятельность;
- приобретение практических навыков конструктивного поведения в критических ситуациях.

В сфере труда ответом на угрозу ВИЧ/СПИДа должны стать солидарность, уход и поддержка. Все работники, включая ВИЧ-инфицированных, должны быть обеспечены доступной медицинской помощью. Не должно быть никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких работников и их иждивенцев пособиями в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья в организации.

Приложение № 1  
к Положению по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах  
и недопущения дискриминации и стигматизации работников,  
живущих с ВИЧ и пропаганда здорового образа жизни»

### АНКЕТА

«Что ты знаешь о ВИЧ/СПИД?»

Просим Вас ответить на несколько вопросов, это поможет нам в дальнейшей работе. Анонимность гарантируется. Пожалуйста, подчеркните выбранные ответы.

#### 1. Где в течение последнего года Вы слышали информацию о ВИЧ/СПИДа

- 1.1 телевидение
- 1.2 радио
- 1.3 в печатных СМИ
- 1.4 в интернете
- 1.5 нигде

#### 2. Как передается ВИЧ-инфекция?

- 2.1 при кашле и чихании
- 2.2 при переливании крови
- 2.3 при укусе кровососущих насекомых
- 2.4 при внутривенном употреблении наркотиков
- 2.5 при рукопожатии, объятиях
- 2.6 при незащищенном половом контакте
- 2.7 при ласках, поцелуях
- 2.8 при пользовании общими маникюрными принадлежностями, бритвенными приборами
- 2.9 при нанесении татуировок, выполнение пирсинга.

2.10. от ВИЧ- инфицированной матери ребёнку во время беременности, родов и грудного вскармливания

**3. Кто может заразиться ВИЧ/СПИДом?**

- 3.1 гомосексуалисты
- 3.2 проститутки
- 3.3 медицинские работники
- 3.4 в/в наркоманы
- 3.5 доноры крови
- 3.6 любой человек, пренебрегающий правилами безопасного поведения

**4. Может ли ВИЧ-инфицированный человек внешне выглядеть здоровым?**

- 4.1 да
- 4.2 нет

**5. Каким образом Вы знакомитесь со своими сексуальными партнёрами?**

- 5.1 допускаю контакты с девушками лёгкого поведения
- 5.2 в компании друзей
- 5.3 ночных клубах
- 5.4 на сайтах знакомств
- 5.5 имею постоянного сексуального партнёра

**6. Сколько половых партнёров у Вас было за последний год?**

- 6.1 1-2
- 6.2 3-4
- 6.3 5 и более

**7. Безопасный секс – это?**

- 7.1 использование презерватива при каждом сексуальном контакте
- 7.2 применение контрацептивных таблеток
- 7.3 постоянной сексуальный партнёр

**8. Ваш отношение к наркотикам:**

- 8.1 никогда не пробовал
- 8.2 употреблял несколько раз
- 8.3 употребляю регулярно

**9. Допускаете ли Вы для себя личную возможность заразиться ВИЧ-инфекцией?**

- 9.1 да
- 9.2 нет
- 9.3 не знаю

**10. Хотите ли Вы получить дополнительную информацию по вопросам ВИЧ-инфекции?**

- 10.1 да – полную и подробную
- 10.2 да – как не заразиться
- 10.3 нет – так как знаю достаточно

**11. Считаете ли Вы необходимым периодически обследоваться ВИЧ?**

- 11.1 да
- 11.2 нет

**12. Перестанете ли Вы общаться с коллегой по работе, если узнаете что он ВИЧ-инфицированный?**

- 12.1 да
- 12.2 нет

**13. Как, на Ваш взгляд, надо бороться с распространением ВИЧ-инфекция?**

- 13.1 изолировать ВИЧ-инфицированных людей от общества
- 13.2 информировать широкие слои населения способами профилактики
- 13.3 другое \_\_\_\_\_

**14. Ваш пол:**

Мужской/женский

**15. Ваше образование:**

- 15.1 среднее общее (9 классов)
- 15.2 полное среднее (11 классов)
- 15.3 среднее – профессиональное
- 15.4 высшее

**16. Ваш возраст \_\_\_\_\_ лет**

Благодарим за сотрудничество!

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Совета трудового коллектива  
МОУ «Средняя школа № 55»

Н. А. Котеленец

«24» декабря 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от 24.12.2021 № 59

Директор

МОУ «Средняя школа № 55»

Р. Е. Ермоленко

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Петрозаводского городского округа  
"Средняя общеобразовательная школа № 55"  
(МОУ «Средняя школа № 55»)**

**I. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа "Средняя общеобразовательная школа № 55" МОУ «Средняя школа № 55» (далее - Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 55», повышения качества оказания начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования по основным общеобразовательным программам на основании Постановления Администрации Петрозаводского городского округа 01.11.2013 N 5583 (ред. от 26.06.2020) "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций Петрозаводского городского округа".
- 1.2. Настоящим Положением устанавливаются единые принципы установления системы оплаты труда в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Петрозаводского городского округа "Средняя общеобразовательная школа № 55" МОУ «Средняя школа № 55» (далее - Организация).
- 1.3. Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективными договорами и соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с учетом Постановления Администрации Петрозаводского городского округа, 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 Трудового кодекса Российской Федерации; 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; настоящего Положения; мнения общего собрания (конференция) работников.

1.4. 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 Организации, в том числе руководителей, заместителей руководителей Организаций.

1.5. 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:

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

При этом рекомендуется учитывать требования к профессиональной квалификации (наличия специального образования и профессионального опыта, в том числе требования, отраженные в порядке лицензирования отдельных видов деятельности); уставные цели Организации; требования к стандартам оказываемых Организацией муниципальных услуг.

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

1.7. 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.

1.8. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда Организации и предельными размерами не ограничивается.

1.9. Заработная плата работнику выплачивается два раза в месяц за первую половину месяца - 25-го числа каждого месяца, а за вторую половину месяца - 10-го числа каждого месяца, следующего за расчетным. Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

1.10. Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

1.11. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом.

1.12. Работнику накануне выплаты заработной платы выдается расчетный листок в соответствии со статьей 136 части 2 Трудового кодекса Российской Федерации. По

заявлению работника расчетный листок может быть выслан на личную электронную почту работника.

- 1.13. Фонд оплаты труда Организации утверждается ежегодно директором по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа. Штатное расписание Организации утверждается директором Организации самостоятельно.

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

- 2.1. 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 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".
- 2.2. Размеры должностных окладов педагогических работников, соответствуют ставкам заработной платы за норму часов педагогической работы, установленную 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".
- 2.3. В целях поощрения работников, занимающих должности работников образования, системой оплаты труда работников Организации 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 Организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Организации, 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 период с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря календарного года.
- 2.4. 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 - 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,15;

- 2.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу может быть увеличен работникам Организации, 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 Организации или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам):

- 1) при наличии ученой степени кандидата наук - 0,10;
- 2) при наличии ученой степени доктора наук - 0,20;
- 3) при наличии отраслевой награды, знака отличия «Почетный работник системы образования» - 0,20
- 4) почетной грамоты Министерства образования и науки РФ - 0,10;
- 5) при наличии звания «Заслуженный работник (учитель) РК (РФ)» - 0,20;
- 6) при наличии золотого значка ГТО - 0,05;
- 7) при наличии серебряного значка ГТО - 0,04;
- 8) при наличии бронзового значка ГТО - 0,03
- 9) за звание «Кандидат в мастера спорта» (КМС) - 0,10;
- 10) за звание «Мастер спорта» (МС) - 0,15

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.

- 2.6. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в целях материального стимулирования работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (срочность; сложность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ), в том числе за работу в специальных коррекционных классах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.
- 2.7. 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.
- 2.8. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена работникам Организации, занимающим должности работников образования, как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу.
- 2.9. Предельный размер надбавки установлен системой оплаты труда работников Организации.
- 2.10. 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).
- 2.11. Ежемесячная надбавка за высокое качество работ не устанавливается работникам Организации, которым в соответствии с пунктом 13 настоящего Положения увеличен повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию.
- 2.12. Ежемесячная надбавка за высокое качество работ может быть установлена работникам как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу.
- 2.13. Предельный размер надбавки установлен системой оплаты труда работников Организации.
- 2.14. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом раздела VI настоящего Положения.
- 2.15. Работникам, занимающим должности работников образования, могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом раздела VII настоящего Положения.
- 2.16. 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 педагогической работой.

- 2.17. 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.
- 2.18. 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.
- 2.19. Размер оплаты за один час деятельности определяется путем деления должностного оклада учителя за установленную продолжительность рабочего времени на среднemesячное количество рабочих часов.
- 2.20. Среднemesячное 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).
- 2.21. 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.
- 2.22. Выплата ежемесячного вознаграждения учителям за выполнение функций классного руководителя осуществляется в рамках фонда оплаты труда Организации.
- 2.23. Выплата ежемесячного дополнительного вознаграждения педагогам за выполнение функций классного руководителя, осуществляемая в рамках национального проекта «Образование», сохраняется на период действия нормативных правовых актов, установивших данную выплату.
- 2.24. Дополнительно за классное руководство педагогическим работникам денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 (пять тысяч) рублей ежемесячно, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. N 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования" и на основании письма Минпросвещения России от 28.05.2020 N ВБ-1159/08 "О направлении разъяснений" (вместе с "Разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций"),
- 2.25. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также 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.

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

- 3.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих Организаций, устанавливаются руководителем Организации 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

- 3.2. Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных.
- 3.3. В целях поощрения работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, системой оплаты труда Организации может быть предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.
- 3.4. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя Организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Организации, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Организации.
- 3.5. 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).
- 3.6. 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.
- 3.7. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена работникам Организации, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу.
- 3.8. 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.
- 3.9. Предельный размер надбавки установлен системой оплаты труда работников Организации.
- 3.10. Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих, могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом раздела VII настоящего Положения.
- 3.11. 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 Организации с учетом раздела VI настоящего Положения. (Постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 18.05.2018 N 1449)

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

- 4.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Организации 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 общепрофессиональных профессий рабочих".

- 4.2. Размеры окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп.
- 4.3. В целях поощрения работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, системой оплаты труда Организации может быть предусмотрена стимулирующая выплата в виде ежемесячной надбавки за высокое качество работ.
- 4.4. Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается по решению руководителя Организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Организации, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Организации.
- 4.5. 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.
- 4.6. Применение надбавки не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.
- 4.7. Предельный размер надбавки может быть установлен системой оплаты труда работников Организации.
- 4.8. 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.
- 4.9. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом раздела VII настоящего Положения.
- 4.10. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом раздела VI настоящего Положения.

#### **V. Условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей.**

- 5.1. Заработная плата руководителя Организации, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 5.2. 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 средней заработной платы работников образовательных организаций устанавливается (без учета руководителя, заместителей руководителя) в кратности 5. (в ред. Постановления Администрации Петрозаводского городского округа от 18.05.2018 N 1449)
- 5.3. Соотношение средней заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей и средней заработной платы работников образовательных организаций устанавливается (без учета руководителя, заместителей руководителя), 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.

- 5.4. Должностной оклад руководителя Организации определяется трудовым договором в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов стимулирующих надбавок и премировании руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципальной организации "Центр развития образования", утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.
- 5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Организации устанавливаются трудовым договором в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Организации. (Постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 18.05.2018 N 1449)
- 5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премировании руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципальной организации "Центр развития образования", утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.
- 5.7. В целях поощрения заместителей руководителя системой оплаты труда Организации могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:
  - повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
  - ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.
- 5.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя Организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Организации, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Организации.
- 5.9. 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.
- 5.10. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в случаях и на условиях, предусмотренных пунктом 13 настоящего Положения.
- 5.11. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя за выполнение своих функциональных обязанностей в условиях отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).
- 5.12. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы установлена как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу.
- 5.13. 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.
- 5.14. Предельный размер надбавки установлен системой оплаты труда работников Организации.
- 5.15. Заместителям руководителя Организации могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом раздела VII настоящего Положения.

- 5.16. С учетом условий труда руководителю Организации, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом раздела VI настоящего Положения.

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

- 6.1. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются системой оплаты труда работников Организации. (в ред. Постановления Администрации Петрозаводского городского округа от 18.05.2018 N 1449).
- 6.2. 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 организациях 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;
  - доплаты до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (Постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 03.09.2018 N-2509).
- 6.3. 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.
- 6.4. Перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников.
- 6.5. Руководитель Организации обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда. (Постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 18.05.2018 N 1449)
- 6.6. Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленный 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. (Постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 18.05.2018 N 1449)
- 6.7. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.
- 6.8. К выплате за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

- районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- процентная надбавка к заработной плате 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. (Постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 25.06.2020 N 1631).

6.9. 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.

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

6.11. 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.

6.12. 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.

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

6.14. 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.

6.15. 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.

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

- 6.17. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.
- 6.18. В случае если начисленная месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) ниже размера минимальной заработной платы в Республике Карелия при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), работнику 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).
- 6.19. Доплата устанавливается к начисленной месячной заработной плате работника без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.
- 6.20. Размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.
- 6.21. Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате.

$D = P_m - P_n$ , где:

$D$  - размер доплаты;

$P_m$  - размер минимальной заработной платы, установленной Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда";

$P_n$  - размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда). (п. 54(1) Постановления Администрации Петрозаводского городского округа от 03.09.2018 N 2509)

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

- 7.1. В целях поощрения работников Организации за выполненную работу системой оплаты труда Организации может быть предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы.
- 7.2. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.
- 7.3. Наименование премии, критерии и условия ее выплаты включаются в систему оплаты труда работников Организации.
- 7.4. Системой оплаты труда работников Организации может быть предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работы.
- 7.5. 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 Организации;
  - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности организации;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

7.6. Оценка трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Организации производится в соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными постановлением Администрации Петрозаводского городского округа "Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа, муниципальной бюджетной организации Петрозаводского городского округа "Центр развития образования" и их работников".

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

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

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

8.1. 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 Организации в размере, не превышающем должностной оклад руководителя Организации.

8.2. Из фонда оплаты труда Организации работникам может быть оказана материальная помощь.

8.3. Порядок оказания материальной помощи устанавливается приказом руководителя Организации с учетом мнения представительного органа работников.

8.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Организации на основании письменного заявления работника.

Настоящий документ прошит и заверен

на 15 листах

Директор Ерм Ермоленко Р.Е.

«16» март 2022 г.

