

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Совета трудового коллектива
МОУ «Средняя школа № 55»

Н.А. Котеленец

«30» 09 2021 г

УТВЕРЖДЕНО

Директор

МОУ «Средняя школа № 55»

Р.Е. Ермоленко

Приказ от «09» 10 2021 № 10



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
"Средняя общеобразовательная школа № 55"**

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 55» (далее - Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 55» (далее - Учреждения), повышения качества оказания начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования по основным образовательным программам на основании Приказов Минобрнауки РК от 7.08.2015 N 1071, от 25.04.2019 N 470 (в ред. от 18.09.2020 N 823).
- 1.2. Настоящим Положением устанавливаются единые принципы установления системы оплаты труда в Учреждении, которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, а также настоящим положением.
- 1.3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:
 - 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
 - 2) государственных гарантий по оплате труда;
 - 3) перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утверждаемого Правительством Республики Карелия;
 - 4) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утверждаемого Правительством Республики Карелия;
 - 5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - 6) мнения представительного органа работников.
- 1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - должностные оклады) работникам устанавливаются руководителями учреждения с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее - профессиональные квалификационные группы), (в ред. Приказа Минобразования РК от 25.04.2019 N 470).

1.5. По должностям служащих (профессиям рабочих), не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в зависимости от сложности труда, (в ред. Приказа Минобразования РК от 25.04.2019 N 470).

1.6. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом), и минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия. (в ред. Приказа Минобразования РК от 25.04.2019 N 470)

1.8. В случае если начисленная месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) 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).

1.9. Доплата к начисленной месячной заработной плате работника государственного учреждения Республики Карелия устанавливается без учета выплат, связанных со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и праздничные дни, 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.

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

1.11. Доплата к начисленной месячной заработной плате устанавливается в абсолютной величине. Размер доплаты работнику учреждения определяется по формуле:

$D = R_m - R_n$, где

D - размер доплаты;

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

R_n - размер начисленной месячной заработной платы работнику учреждения, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), (п. 4.1 введен Приказом Минобразования РК от 25.04.2019 N 470).

1.12. 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.

- 1.13. 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.
- 1.14. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом.
- 1.15. Работнику накануне выплаты заработной платы выдается расчетный листок в соответствии со статьёй 136 ч. 2 Трудового кодекса Российской Федерации. По заявлению работника расчетный листок может быть выслан на личную электронную почту работника.
- 1.16. В пределах фонда оплаты труда к должностным окладам работников может устанавливаться повышающий коэффициент по занимаемой должности при условии структурирования профессиональной квалификационной группы по квалификационным уровням.
- 1.17. Размер повышающего коэффициента устанавливается единым для всех должностей (профессий рабочих), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, с определением конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждений.
- 1.18. Выплаты стимулирующего и премиального характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников указанных учреждений и применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего и премиального характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников), в пределах фонда оплаты труда работников.(в ред. Приказа Минобразования РК от 25.04.2019 N 470)
- 1.19. 19. Финансирование расходов на выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего и премиального характера осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда работников Учреждения, утвержденного на текущий финансовый год.
- 1.20. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждений без привязки к конкретной должности (профессии рабочих), возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.
- 1.21. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям из бюджета Республики Карелия, а также объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат указанных учреждений на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

II. Выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера

2.1. Виды выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Республики Карелия. (в ред. Приказа Минобразования РК от 25.04.2019 N 470).

2.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 14 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом результатов специальной оценки условий труда.

2.4. Размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда отдельным категориям работников в случаях, установленных федеральными законами, устанавливаются в порядке, определяемом органами исполнительной власти Республики Карелия, уполномоченными в соответствующей сфере деятельности. При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда работников с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2.5. Выплаты компенсационного характера работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 148, 315-316 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.6. Выплаты компенсационного характера работникам за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются с учетом статей 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждений и заместителей

3.1. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 313 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

3.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников соответствующих учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя), а также предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников соответствующих учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя).

устанавливаются Министерством образования Республики Карелия, Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

- 3.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя, на среднемесячную заработную плату работников соответствующих учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя).
- 3.4. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (п. 7.1 введен Приказом Минобробразования РК от 25.04.2019 N 470).
- 3.5. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 3.6. Размеры должностных окладов руководителей учреждений определяются трудовыми договорами в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.
- 3.7. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя Учреждения.
- 3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, их заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.
- 3.9. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются руководителю Учреждения по решению Министерства образования Республики Карелия и Администрации Петрозаводского городского округа с учетом достижения показателей государственных заданий на оказание государственных услуг (выполнение работ), выполнения квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации) а также показателей эффективности деятельности указанных учреждений и их руководителей, утвержденных в установленном порядке приказом Министерства образования Республики Карелия (в ред. Приказа Минобробразования РК от 25.04.2019 N 470).
- 3.10. В целях поощрения заместителей руководителя системой оплаты труда Учреждения могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:
- 3.11. ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей и премиальных выплат фонда оплаты труда, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.
- 3.12. 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).

- 3.13. ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента должностному окладу. Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент. 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.
- 3.14. Предельный размер повышающего коэффициента за выплаты стимулирующего характера составляет до 2.0.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования

- 4.1. 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 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.
- 4.2. Размеры должностных окладов педагогических работников, соответствуют ставкам заработной платы за норму часов педагогической работы, установленную приказом 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».
- 4.3. В целях поощрения работников, занимающих должности работников образования, в Организации может быть предусмотрено установление работникам выплат стимулирующего премиального характера:
- 4.3.1. повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
 - 4.3.2. ежемесячные надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
 - 4.3.3. ежемесячные надбавки за высокое качество работ;
 - 4.3.4. премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты в виде повышающих коэффициентов к должностному окладу и ежемесячных надбавок устанавливаются по решению руководителя Организации с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, созданной в Организации на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов и ежемесячных 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.

- 4.4. 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.

4.4.1. Размеры повышающего коэффициента:

- 1) при наличии **высшей** квалификационной категории - до 0,20;
- 2) при наличии **первой** квалификационной категории - до 0,15.

4.4.2. 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 - до 0,10;
- 2) при наличии ученой степени доктора наук - до 0,20;
- 3) при наличии отраслевой награды, знака отличия «Почетный работник системы образования» - до 0,20
- 4) почетной грамоты Министерства образования и науки РФ - до 0,15;
- 5) почетной грамоты Министерства образования и науки РФ - до 0,10;
- 6) при наличии звания «Заслуженный работник (учитель) РК (РФ)» - до 0,20;
- 7) при наличии золотого значка ГТО - до 0,05;
- 8) при наличии серебряного значка ГТО - до 0,04;
- 9) при наличии бронзового значка ГТО - до 0,03

Увеличение размера повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию при условии наличия почетного звания или знака отличия может быть произведено только по одному (максимальному) из оснований по основному месту работы.

4.5. 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. Размер повышающего коэффициента до 0,15.

4.6. 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. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена работникам Организации, занимающим должности работников образования, как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу. Размер надбавки предельными размерами не ограничивается.

4.7. 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, ученая степень). Надбавка за высокое качество работ не устанавливается работникам Организации, которым в соответствии с пунктом 4.4. раздела 4 настоящего Положения увеличен повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена работникам Организации, занимающим должности работников образования, как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу. Размер повышающего коэффициента до 0,3.

- 4.8. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом разд. VI настоящего Положения.
- 4.9. Работникам, занимающим должности работников образования, могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом разд. VII настоящего Положения.
- 4.10. Учителям начальных классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка в связи с передачей учителям - специалистам часов иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры в I-IV классах, 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 стимулирующая часть заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.
- 4.11. При возложении на учителя по основному месту его работы обязанностей по обучению детей на дому по медицинским показаниям, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья в специальную медицинскую группу, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в его учебную нагрузку на общих основаниях.
- 4.12. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате часов, выполненных 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 среднеемесячное 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, деления полученного результата на количество рабочих дней в неделе, а затем на количество месяцев в году).
- 4.13. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществляется свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактически выполненной работы на общих основаниях.
- 4.14. 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.
- 4.1. Дополнительно за классное руководство педагогическим работникам денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 (пять тысяч) рублей ежемесячно, 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 Минпросвещения России по вопросу применения законодательства Российской Федерации при осуществлении выплат денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций").
- 4.2. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также классе-комплексе, 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.

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

- 5.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих Организации, 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 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».
- 5.2. Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.
- 5.3. В целях поощрения работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, системой оплаты труда Учреждения могут быть предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя Организации с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, созданной в Организации на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда. 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).
- 5.4. Основным показателем оценки результатов выполняемых работ в целях установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы относится оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена работникам Организации, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу. Применение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент. Предельный размер надбавки не устанавливается.
- 5.5. Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих Учреждения могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

- 5.6. 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 Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

VI. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

- 6.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Организации на основе отнесения их профессий и присвоенных им в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих квалификационных разрядов, к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями). Размеры окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.
- 6.2. 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. Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается по решению руководителя Организации с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, созданной в Организации на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Ежемесячная надбавка за высокое качество работ может быть установлена работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, как в абсолютном размере так и в виде повышающего коэффициента к окладу. Применение надбавки не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент. Предельный размер надбавки не устанавливается.
- 6.3. К основным показателям оценки качества выполняемых работ в целях установления надбавки за высокое качество работ относятся следующие показатели:
- 1) трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей установленных муниципальным заданием;
 - 2) высокий профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
 - 3) применение в работе передовых форм и методов организации труда.
- 6.4. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

VII. Порядок и условия установления премиальных выплат

- 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 (за месяц, квартал, год).
- 7.2. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Наименование премии

условия ее выплаты включаются в систему оплаты труда работников Организации. Системой оплаты труда работников Организации может быть предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работ.

7.3. При премировании учитывается:

- 7.3.1. 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;
 - 7.3.2. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 - 7.3.3. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - 7.3.4. качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности организации;
 - 7.3.5. организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации;
 - 7.3.6. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.
- 7.4. 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 учреждений Петрозаводского городского округа, муниципального бюджетного учреждения Петрозаводского городского округа «Центр развития образования» и их работников».
- 7.5. Размер премии может определяться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.
- 7.6. Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель Организации с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей и премиальной части фонда оплаты труда, созданной в Организации, в пределах утвержденного фонда оплаты труда Организации. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. Премия не выплачивается при наличии дисциплинарного взыскания.

VIII. Материальная помощь

- 8.1. Работникам учреждений может оказываться материальная помощь.
- 8.2. Размеры материальной помощи, а также порядок ее выплаты определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников.
- 8.3. Размеры материальной помощи, а также порядок ее выплаты руководителям учреждений определяются в соответствии с утвержденным в установленном порядке приказом Министерства образования Республики Карелия.
- 8.4. Финансирование расходов на выплату материальной помощи осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждений, утвержденного на текущий финансовый год.

IX. Штатное расписание

- 9.1. Штатные расписания применяются для оформления структуры, штатного состава и штатной численности учреждений. Штатные расписания содержат перечень

структурных подразделений, наименование всех должностей служащих (профессий рабочих), сведения о количестве штатных единиц должностей служащих (профессий рабочих) учреждений, размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера. (в ред. Приказа Минобразования РК от 25.04.2019 N 470).

- 9.2. Штатные расписания утверждаются руководителем учреждения и Администрацией Петропавловского городского округа.
- 9.3. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения государственных заданий на оказание государственных услуг (выполнение работ).
- 9.4. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности указанного учреждения, а также их непосредственные руководители.
- 9.5. Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности указанного учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.
- 9.6. Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности указанного учреждения. (п. 27 в ред. Приказа Минобразования РК от 25.04.2019 N 470)
- 9.7. Наименование должностей служащих (профессий рабочих) должны соответствовать уставным целям учреждений, единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональным стандартам.

ят
ин
ва

2
2

Настоящий документ
прошит и пронумерован
на 12 (двенадцать) листах

Директор
МОУ «Средняя школа № 55»

Р.Е. Ермоленко

« 04 »

