

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Председатель профкома первичной профсоюзной организации МОУ «Средняя школа № 25» _____ Т.Н. Чимчиева	Директор МОУ «Средняя школа № 25» _____ Э.В. Тихонова
---	--

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 25»

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 25» (далее – Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 25».

2. Положением устанавливаются единые принципы установления системы оплаты труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 25» (далее – организация).

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

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

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

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

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

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

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

ж) размера минимальной заработной платы;

з) настоящего Положения;

и) мнения представительного органа работников.

4. Настоящее Положение включает:

а) размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

б) условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

в) условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

г) условия оплаты труда работников организации, в том числе руководителей, заместителей руководителя организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее – Федеральный закон о минимальном размере оплаты труда), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

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

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

12. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления

выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников

14. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются с учетом:

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

15. Размеры должностных окладов работников организации устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

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

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

18. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

19. Оклады заместителей руководителей организации, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать ниже окладов руководителей организации не менее, чем на 10-30 процентов.

20. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в приложениях к настоящему положению. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по

ПКГ (уровням) подлежат индексации.

21. Рекомендуется, чтобы доля расходов на оплату вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных организаций не превышала 40 процентов.

22. С учетом условий труда работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего положения.

23. Работникам организаций устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего положения.

24. Условия выплаты материальной помощи работникам организации, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

25. Почасовая оплата труда учителей применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Размер оплаты за один час деятельности определяется путем деления должностного оклада учителя за установленную продолжительность рабочего времени на среднемесячное количество рабочих часов.

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

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

г) доплаты до минимального размера оплаты труда, либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

28. Компенсационная выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работнику по результатам специальной оценки условий труда и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

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

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

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной системой оплаты труда работников организации, не может быть ниже минимальных размеров повышения, установленного

в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии со статьей 147 ТК РФ компенсационная выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда составляет – 4 процента от должностного оклада.

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

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

а) районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

б) процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

а) районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями – 15 процентов;

б) процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

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

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

за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) (при наличии паспорта кабинета) – не менее 3%; химия, физика, информатика, биология, технология, актовый зал – не менее 5%, спортивный зал – не менее 10%;

за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист» - 20% от должностного оклада;

за классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект) (не более чем в двух классах одному педагогическому работнику); за дополнительную работу, связанную с классным руководством 60 руб. за 1 ребенка общеобразовательного класса, 83 руб. за 1 ребенка специального (коррекционного) класса;

за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;

- за проверку письменных работ по русскому языку, математике – 15 % от должностного оклада, в зависимости от нагрузки.

- за проверку письменных работ в начальной школе – 15 % от должностного оклада, в зависимости от нагрузки.

- за проверку письменных работ по иностранному языку, биологии, географии, химии, истории, физике, обществознанию, литературе, информатике – 6 % от должностного оклада, в зависимости от нагрузки.

- за проверку письменных работ по музыке, изо, технологии, физической культуре, ОБЗР – 5 % от должностного оклада, в зависимости от нагрузки.

30.3. За особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах), в том числе:

- за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья (классы) – 20% от должностного оклада, в зависимости от нагрузки;

- за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении, инклюзия детей с ОВЗ в общеобразовательный класс – 3% за каждого обучающегося;

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

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

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

- за выполнение работы ответственного за составление расписания – 50% от должностного оклада;

- за выполнение работы ответственного за питание – 20-50% от должностного оклада;

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

- за работу ответственного за ведение и наполнение сайта школы – от 20-50% от должностного оклада;

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

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

- за работу ответственного за реализацию программы «Россия: Мои горизонты», реализации программы «Профминимум» в том числе проведение мероприятий профориентационной работы (ответственный за реализацию программы «Профминимум») – от 20-50% от должностного оклада;

- за работу ответственного за организацию социально-психологического тестирования, работу с родителями и обучающимися по итогам СПТ – не менее 10% от должностного оклада;

- за работу ответственного за антикоррупционную безопасность – 10% от должностного оклада;

- за работу контрактного управляющего – не менее 20%;

- за работу педагогических работников по программе «Орлята России», «Движение Первых» педагогу, работающему в классе – 20% от должностного оклада;

- за работу ответственного за школьный музей, театр (при наличии плана работы) – не менее 20% от должностного оклада;

- за работу ответственного за спортивный школьный клуб – 50% от должностного оклада;

- за руководство школьным отрядом ЮНАРМИЯ, за руководство отрядом юных инспекторов дорожного движения – от 20-30 % от должностного оклада

- за цифровой контент «Марафон школьных блогеров» – не менее 10% от должностного оклада;

- за ведение школьной газеты - не менее 10% от должностного оклада;

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

- за руководство практикой студентов – не менее 15%

за выполнение функциональных обязанностей лаборанта (химия, биология, физика) - не менее 10% от должностного оклада;

за обслуживание персональных компьютеров учителю информатики - не менее 10% от должностного оклада;

35.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

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

30.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

33. В случае если начисленная месячная заработная плата работника муниципального учреждения (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

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

Работнику организации, 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.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате.

$$Д = Р_m - Р_n,$$

где:

Д - размер доплаты;

Р_м - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата

в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

Рн - размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы).

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

IV. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

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

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за качество выполняемых работ;
- в) премиальные выплаты по итогам работы;
- г) выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

Предельный размер надбавки не устанавливается.

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

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

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

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

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

Педагогическим работникам могут устанавливаться выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Размеры выплат за стаж работы, выслугу лет устанавливаются организациями самостоятельно. Применение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

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

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

Премия по итогам работы устанавливается в твердой денежной сумме или в виде процентной

надбавки к окладу пропорционально отработанного времени в течение календарного года (01 января по 31 декабря).

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

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

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

Предельный размер надбавки не устанавливается.

39.1. Для педагогических работников организаций:

№	Наименование выплаты	Основание для получения	Размер выплаты	Периодичность выплаты
1	Участие педагога в реализации федеральных проектов, кроме нацпроектов	Документальное подтверждение непосредственного участия педагога в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов	5%	Единовременно
2	Инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Представление руководителя МО	5%	Единовременно
3	Участие в мероприятиях организации	Приказ о назначении ответственным за работу в рамках семинара, конференции, проводимых организацией	5%	Единовременно
4	Повышение авторитета и имиджа Российского образования	Документ, подтверждающий организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, как внутри страны, так и за ее пределами	5%	Единовременно
5	За сохранение здоровья обучающихся (воспитанников), сотрудников школы	Документ, подтверждающий участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи, педагогов в общеобразовательных организациях, участие в организации физкультурно -	10%	Единовременно

		оздоровительной и спортивной работы, ГТО, подготовку к смотру строя и пес ни		
6	За проверку олимпиадных работ	Приказ об организации проверки олимпиадных работ (ВОШ, и другие Федеральные олимпиадные работы) при массовом участии класса (более 80%)	20-50%	Единовременно, ежемесячно
7	За распространение педагогического опыта	Документ, подтверждающий участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом	Муниципальный – 5%; Региональный – 10%; Всероссийский – 15%; Международный 20%.	Единовременно
8	За качество подготовки обучающихся к олимпиадам	Наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся, воспитанников – победителей и призеров всероссийских олимпиад, конкурсов и соревнований	Муниципальный – 5%; Региональный – 10%; Всероссийский – 15%; Международный 20%.	Единовременно
9	За работу с обучающимися, для которых русский язык является иностранным	Приказ об организации работы с обучающимися, не владеющими русским языком	5%	Ежемесячно
10	За качественное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства	Сертификат участника в конкурсах профессионального мастерства	муниципальный уровень – 25%; - региональный уровень – 30%; - федеральный уровень – 40%	Единовременно
11	За победы педагога в конкурсах профессионального мастерства	Диплом победителя / призера конкурса профессионального мастерства «Педагог года», «Специалист года», «Самый классный классный», «Сердце отдаю детям», «Флагманы образования»	победа, призовое место (муниципальный уровень) – 30%; - победа, призовое место (региональный уровень) – 50%; - победа, призовое место (федеральный уровень) – 100%	Единовременно
12	За качество внеклассной работы по предмету	Представление заместителя директора по ВР	5%	По итогам года
13	За работу в выпускных класса	Представление заместителя директора по ВР	5%	Единовременно
14	Доплата молодым	На основании приказа	20-30%	Ежемесячно

	специалистам (стаж работы в школе до 3-х лет)	директора		
--	---	-----------	--	--

39.2. Для работников организаций, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

№	Наименование выплаты	Основание для получения	Размер выплаты	Периодичность выплаты
1	За качество работы в особых условиях	Приказ директора о введении особого режима работы, связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации	10%	Единовременно
2	За качество выполняемых работ	Выполнение особо важных и срочных работ	10-50%	Единовременно, ежемесячно
3	За интенсивность и напряженность	Приказ директора	20-80%	Единовременно
4	За качество работы по содержанию здания	Приказ директора	10-20%	Единовременно
5	За работу особой важности	За осуществление контроля за работой системы охраны, видеонаблюдения	30%	Единовременно

39.3. Для учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

№	Наименование выплаты	Основание для получения	Размер выплаты	Периодичность выплаты
1	За интенсивность работы	При кратном увеличении объемов вычислительной техники и при появлении нового оборудования (пусконаладочные работы в предельно сжатые сроки)	10-100%	Ежемесячно
2	За качество работы с библиотечным фондом	Приказ директора	10-80%	Ежемесячно
3	За интенсивность работы	Приказ директора	10-50%	Единовременно, ежемесячно
4	За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности	Приказ директора	10-30%	Единовременно, ежемесячно
5	За использование новых эффективных технологий в процессе работы; выполнение особо важных и срочных работ	Приказ директора	10-50%	Единовременно, ежемесячно
6	За ведение работ с архивом организации	Приказ директора	50%	Ежемесячно

39.4. Для всех категорий работников:

№	Наименование выплаты	Основание для получения	Размер выплаты	Периодичность выплаты
1	За качественную работу по проведению мероприятий на базе школы	Представление руководителя мероприятия, заместителя директора, другие документы, подтверждающие качество работы специалиста	10-20%	Единовременно
2	За инициативность и эффективность работы специалиста	Разработка и внедрение рационализаторских предложений	10-80%	Единовременно, ежемесячно
3	За работу по улучшению имиджа школы	Представление руководителя мероприятия, заместителя директора	10-20%	Единовременно
4	За высокую интенсивность и качество работы на заменах	Служебная записка ответственного за составление расписания по итогам финансового года	10-40%	Единовременно
5	За сложность, срочность, особый режим и график работы, выполнение особо важных и ответственных работ	На основании приказа директора	10-50%	Ежемесячно, единовременно
6	За расширение функциональных обязанностей	На основании приказа директора	10-80%	Ежемесячно, единовременно

40. Молодым специалистам из числа педагогических работников по основному месту работы в соответствии с действующим законодательством может быть предусмотрена выплата по итогам первого, второго и третьего года работы, которые впервые поступают на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву) в течение первых трех лет работы - 100 000 рублей.

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

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности организации и утверждаются локальным нормативным актом организации, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

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

43. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом организации, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение

показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

44. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом организации, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда организации, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

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

V. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

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

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

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

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

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

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

48. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа, подведомственных управлению образования комитета социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 09.02.2022 № 257.

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

Наименование выплат	Основание для получения	Размер выплаты	Периодичность выплаты
---------------------	-------------------------	----------------	-----------------------

За качество работы	За работу без замечаний и нарушений трудовой дисциплины в период отсутствия руководителя – распоряжение Главы Петрозаводского городского округа о назначении исполняющего обязанности директора	до 20%	единовременно
За интенсивность работы	Приказ о проведении муниципального, окружного, регионального, федерального мероприятия на базе школы	до 20%	единовременно
За результативность организации учебного процесса	Приказ директора	до 20%	единовременно
За работу по повышению квалификационного уровня педагогических работников	Аналитическая справка	до 20%	По итогам четверти
За интенсивность работы по подготовке школы к новому учебному году в летний период	обеспечение санитарно-гигиенических (температурный, световой режим), санитарно-бытовых (наличие оборудованных туалетов, гардеробов), эстетических (оформление кабинетов, школы) условий процесса обучения и прочее	до 20%	единовременно
За инновационную деятельность	Разработка и контроль реализации программы развития школы	5%	единовременно
За интенсивность	Организация работы по подготовке и проведению процедуры аттестации ОУ	10%	единовременно
За высокое качество работы	За активное участие и качественную подготовку, и проведение (сопровождение)	30%	единовременно

	мероприятий, направлений		
За сложность и напряженность	Приказ директора	До 100%	Ежемесячно, единовременно

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

VI. Другие вопросы оплаты труда

50. 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.

51. Из фонда оплаты труда организации работникам может быть оказана материальная помощь.

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

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

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

52. Работник может быть премирован:

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

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

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

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

56. Стимулирование может не выплачиваться:

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения Петрозаводского городского округа
«Средняя общеобразовательная школа № 25»

Размеры должностных окладов работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа
«Средняя общеобразовательная школа № 25»

Квалификационный уровень	Профессиональная квалификационная группа	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»		
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>		
		6070
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня.</i>		
1 квалификационный уровень		7071
2 квалификационный уровень		7189
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>		
1 квалификационный уровень		9450
2 квалификационный уровень		10187
Социальный педагог, педагог дополнительного образования		
3 квалификационный уровень		10500
Педагог-психолог		
4 квалификационный уровень		11500
Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, педагог-библиотекарь, тьютор		
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570		

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»	
среднего звена	6392
ведущего звена	6709
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	6481
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6541
2 квалификационный уровень	6612
3 квалификационный уровень	6776
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	10116
Специалист по кадрам, инженер, специалист по охране труда	
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	5952
Сторож, вахтер, дворник, уборщик служебных помещений	
2 квалификационный уровень	6478
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6599
2 квалификационный уровень	6476

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

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