

РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №9 ИМЕНИ И.С. ФРАДКОВА»

«Утверждаю»
Директор школы **Колоколов А.В.**



Положение
об оплате труда работников
МОУ «Средняя школа №9»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Петрозаводского городского округа (далее - Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Петрозаводского городского округа, повышения качества оказания начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования по основным общеобразовательным программам. Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом Российской Федерации «Об образовании», а также с постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 01.11.2013г. N 5583 (ред. от 07.07.2014) «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Петрозаводского городского округа».

2. Настоящим Положением устанавливаются единые принципы установления системы оплаты труда в следующих муниципальных бюджетных учреждениях Петрозаводского городского округа, осуществляющих основную деятельность по виду экономической деятельности по коду ОКВЭД 80.21 «Основное общее и среднее (полное) общее образование», по коду ОКВЭД 80.22.22 «Обучение в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) для специалистов, имеющих среднее профессиональное образование» (далее - Учреждение):

2.1 муниципальные бюджетные общеобразовательные учреждения Петрозаводского городского округа;

2.2 муниципальное бюджетное учреждение Петрозаводского городского округа «Центр развития образования».

3. Система оплаты труда работников Учреждения 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:

- 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 представительного органа работников.

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 Учреждения, в том числе руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений.

5. Схема окладов (должностных окладов) в каждом Учреждении 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 Учреждения; требования к стандартам оказываемых Учреждением муниципальных услуг.

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

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.

8. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда Учреждения и предельными размерами не ограничивается.

9. Фонд оплаты труда Учреждения утверждается ежегодно его руководителем по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения самостоятельно.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени или на выполнение конкретного объема работ в пределах фонда оплаты труда (при наличии финансовой возможности) по решению комиссии по распределению фонда материального стимулирования.

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

10. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения 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 приведены в приложениях 1 и 2 к настоящему Положению.

11. Размеры должностных окладов педагогических работников, установленные приложением к настоящему Положению, соответствуют ставкам заработной платы за норму часов педагогической работы, установленную Приказом Минобрнауки России 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».

12. В целях поощрения работников, занимающих должности работников образования, системой оплаты труда работников Учреждения 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 повышающего коэффициента к должностному окладу и надбавок устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, 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.

13. 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;

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию увеличивается работникам Учреждения, занимающим должности работников образования, в случае если им присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук или почетное звание, а также награжденным знаком отличия в сфере образования и науки, при условии соответствия ученой степени (почетного звания, знака отличия) профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам).

Увеличение размера повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию при наличии почетного звания или знака отличия производится 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.

14. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в целях материального стимулирования работников, исполняющих свои

функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ). Дополнительно, по решению комиссии по распределению фонда материального стимулирования, в Учреждении устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу работникам учреждения, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или присвоено почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник образования» СССР, РФ, РК, «Почетный работник образования РФ» – 1000 руб.; также учитываются и иные награды (в том числе, «Ветеран труда» - от 500 руб.; Почетная грамота МО РФ – 500 руб.). Работникам, имеющим другие почетные звания, персональный повышающий коэффициент применяется при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Повышающий коэффициент устанавливается только по одному из званий.

Предельный размер надбавки может быть установлен системой оплаты труда работников Учреждения.

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.

Повышающий коэффициент в пределах фонда оплаты труда Учреждения устанавливается работнику по решению комиссии по распределению фонда материального стимулирования с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы (таблица 1).

Таблица 1. Повышающий коэффициент за высокие результаты и качество работы педагогов

Критерий	Показатель	Величина
Индивидуальная работа с учащимися	Реализация сопровождения школьников в процессе индивидуализации/тьюторское сопровождение (из расчета: 1 выплата – 1 индивидуальная образовательная программа);	200 руб.
	подготовка школьников к участию в учебно-исследовательских мероприятиях городского (и выше) уровней.	150 руб.
Заведование кабинетом, спортзалом (площадкой) –	3 уровня качества (по итогам смотра учебных кабинетов комиссией ¹). Рассматриваются следующие критерии: качественное индивидуальное оформление, кабинет содержится в чистоте, сделаны все необходимые улучшения.	
	Уровни: 1 уровень – высокое качество (соответствует 3 критериям);	300 руб.

¹ Комиссия по смотру кабинетов (Приказ №__ от __.__.__) собирается не реже одного раза в квартал. В соответствие с решением комиссии по смотру кабинетов, комиссией по распределению материального стимулирования может быть принято решение о полном снятии или неназначении указанной надбавки работнику.

	2 уровень – среднее качество (соответствует 2 критериям);	200 руб.
	3 уровень – качество ниже среднего (соответствует 1 критерию).	100 руб.
Проектная и исследовательская работа ²	Проведение мониторингов республиканского, всероссийского и международного уровней;	500 руб.
	реализация грантов;	1000 руб.
	организация и проведение традиционных ежегодных конференций, конкурсов различного уровня;	500 руб.
	реализация проектов на уровне города, республики, страны, международных.	500 руб.
Активное участие в процессе повышения квалификации педагогов (самообразования) ³	Организация курсов	500 руб.
	консультационная работа	300 руб.
	наставничество, коучинг	300 руб.
	качественная самоорганизация профессионального роста молодых специалистов	2000 руб.
	качественная самоорганизация профессионального роста педагогов	1000 руб.
Классное руководство	40 рублей* на кол-во учащихся общеобразовательного класса-комплекта 25 человек и более; при классе 12 человек и более (классы V вида)).	1000 рублей за класс-комплект.
За классное руководство (за работу по «Адаптированной общеобразовательной программе для детей, имеющих тяжелые нарушения речи»)	при классе 12 человек и более (классы ТНР) = 20% к должностному окладу.	1820 руб.
Качественная работа по проверке тетрадей	(Приложение 1. Методика расчета) ⁴ .	
Руководство рабочей группой ⁵	Руководство комиссией;	200 руб.
	руководство инициативной рабочей группой;	500 руб.

² Надбавка не суммируется.

³ Надбавки могут суммироваться.

⁴ Надбавка может быть снята, неназначена по решению комиссии по распределению материального стимулирования.

⁵ Надбавки могут суммироваться.

	работа в комиссии, рабочей группе;	100 руб.
	руководство методическим объединением: от 6 и более педагогов;	900 руб.
	руководство методическим объединением: менее 5 педагогов.	400 руб.
Информатизация, работа с электронными документами ⁶	Работа над сайтом школы;	500 руб.
	организационно-методическая работа с электронной документацией;	1000 руб.
	организационная работа по информационно-техническому обеспечению образовательного процесса;	500 руб.
	внедрение новых ИКТ в рамках работы с современными электронными ТСО;	200 руб.
	организационная работа по информированию участников образовательных отношений.	500 руб.
Научно-методическая работа ⁷	Ведение протоколов;	200 руб.
	систематическая разработка методических инструкций, научно-исследовательских, учебно-практических публикаций, сборников, иной печатной и электронной продукции на уровне города (и выше).	500 руб.
Организационная работа ⁸	Качественная организация спортивно-массовой деятельности, направленной на профилактику асоциального поведения;	1000 руб.
	работа по привлечению дополнительных ресурсов, в том числе, в рамках благотворительности;	500 руб.
	работа по организации питания учащихся;	1000 руб.
	работа с музеем школы;	500 руб.
	работа с молодежной группой, союзом (школьная полиция, актив школы и др.)	500 руб.
Выполнение особо важных, срочных поручений ⁹	Стандартные поручения	3000 руб.
	важные поручения	7000 руб.
	поручения особой важности	10000 руб.

15. Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается в целях особого поощрения работников, занимающих должности работников образования, имеющих высокую

⁶ Надбавки могут суммироваться.

⁷ Надбавки могут суммироваться.

⁸ Надбавки могут суммироваться.

⁹ Предполагает как единовременную выплату в качестве премии, так и выплату, установленную на определенный срок, могут суммироваться.

степень профессиональной подготовки и общественного признания (почетное звание по профессиональной деятельности, ученую степень).

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ не устанавливается работникам Учреждения, которым в соответствии с пунктом 13 настоящего Положения увеличен повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ может быть установлена работникам как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу. Размер повышающего коэффициента – 1000 руб.

16. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

17. Работникам, занимающим должности работников образования, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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

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

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

23. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих Учреждений, устанавливаются руководителем Учреждения 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».

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

24. В целях поощрения работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, системой оплаты труда Учреждения 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 Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

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

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

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы 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) – 5000 руб. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена ниже минимального заданного показателя в соответствии с наличием средств, однако, не выше максимальной суммы показателя. Указанная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ) может суммироваться с показателями п. 26, по решению комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 9», может определяться как единовременная выплата.

Предельный размер надбавки установлен системой оплаты труда работников Учреждения.

25. Предельный размер надбавки установлен системой оплаты труда работников Учреждения.

26. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты.

Специалист по кадрам (за высокое качество, высокие показатели):

- за работу с пенсионным фондом – 500 руб.;
- за оформление медицинских полисов – 500 руб.;
- за ведение архива школы – 500 руб.;
- за работу с налоговыми органами и соцстрахованием – 500 руб.;
- за обеспечение качества базы данных по кадрам, за оперативность статистических отчетов – 500 руб.;
- за работу с множительной техникой – 100 руб.;
- за выполнение особо важных, срочных поручений¹⁰: стандартные поручения - 1000 руб.; важные поручения - 5000 руб.; поручения особой важности - 10000 руб.

27. Делопроизводитель/секретарь (за высокое качество, высокие показатели):

- за оформление выставок методических пособий – 100 руб.;

¹⁰ Предполагает как единовременную выплату в качестве премии, так и выплату, установленную на определенный срок.

- за помощь в организации общественных мероприятий – 200 руб.;
- за работу по оснащению канцелярскими принадлежностями – 200 руб.;
- за выполнение разовых поручений, связанных с заданиями руководства школы, УО, Министерства образования и по делам молодежи РК – 500 руб.;
- за осуществление работы с электронной почтой – 1000 руб.;
- за выполнение особо важных, срочных поручений¹¹: стандартные поручения - 1000 руб.; важные поручения - 5000 руб.; поручения особой важности - 10000 руб.

28. Диспетчер по расписанию (методист по расписанию):

- за качественное и своевременное оформление стенда расписания уроков, замен и режима дня – 500 руб.;
- за выполнение особо важных, срочных поручений¹²: стандартные поручения - 1000 руб.; важные поручения - 3000 руб.; поручения особой важности - 7000 руб.

30. Лаборант:

- за оформление выставок методических пособий, оформление конференций и т.п. – от 200 руб.;
- за особые условия труда – 12% от оклада;
- за выполнение особо важных, срочных поручений¹³: стандартные поручения – 1000 руб.; важные поручения – 3000 руб.; поручения особой важности – 7000 руб.

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

32. 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.

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

33. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Учреждения 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 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных общетраслевых профессий рабочих».

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

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

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года в пределах

¹¹ Предполагает как единовременную выплату в качестве премии, так и выплату, установленную на определенный срок.

¹² Предполагает как единовременную выплату в качестве премии, так и выплату, установленную на определенный срок.

¹³ Предполагает как единовременную выплату в качестве премии, так и выплату, установленную на определенный срок.

утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

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

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

Предельный размер надбавки установлен системой оплаты труда работников Учреждения.

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

- за трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием – 200 руб.;
- за высокий профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций – 500 руб.;
- за применение в работе передовых форм и методов организации труда – 500 руб.;
- за иные особые условия труда (уборку туалетов, работу на улице и др.) – 10% от оклада;
- за дополнительную работу, связанную с заданиями руководства школы, Администрации Петрозаводского городского округа, Министерства образования РК14: стандартные поручения - 1000 руб.; важные поручения - 3000 руб.; поручения особой важности - 7000 руб.

35. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.

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

V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

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

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

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором в размере на 20% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

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

40. В целях поощрения заместителей руководителя системой оплаты труда Учреждения

¹⁴ Предполагает как единовременную выплату в качестве премии, так и выплату, установленную на определенный срок. Может быть установлена ниже каждого из описанных показателей в соответствии с наличием средств в ФОТ, однако, не выше максимального показателя.

предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за обеспечение высокого качества выполняемых работ – 2000 руб.;
- за дополнительную работу, связанную с заданиями руководства школы, Администрации Петрозаводского городского округа, Министерства образования РК¹⁵: стандартные поручения - 1000 руб.; важные поручения - 5000 руб.; поручения особой важности - 10000 руб.

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

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

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в случаях и на условиях, предусмотренных пунктом 13 настоящего Положения.

42. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, главного бухгалтера за выполнение своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ): срочные поручения и сложность работы – 10000 руб.; особый режим и график работы – 5000 руб.; выполнение непредвиденных поручений - 3000 руб. (могут суммироваться).

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может суммироваться по показателям, может быть установлена как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу, по решению комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 9», может определяться как единовременная выплата.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена ниже минимального заданного показателя в соответствии с наличием средств, однако, не выше максимальной суммы всех показателей.

Предельный размер надбавки установлен системой оплаты труда работников Учреждения.

43. Заместителям руководителя Учреждения выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.

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

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

45. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются системой оплаты труда работников Учреждения.

46. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, 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 бюджетных учреждениях Петрозаводского городского округа», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее – компенсационная выплата):

¹⁵ Предполагает как единовременную выплату в качестве премии, так и выплату, установленную на определенный срок, могут суммироваться.

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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.

47. 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 и (или) опасными, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

48. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Порядок установления, применения, размеры коэффициентов и процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

50. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

- одинарной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы) сверх

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

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

VII. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

55. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу системой оплаты труда Учреждения предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы.

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

Наименование премии и условия ее выплаты включаются в систему оплаты труда работников Учреждения.

Системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работы.

При премировании учитывается:

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

- 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 учреждения;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Оценка трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Учреждения производится в соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными постановлением Администрации Петрозаводского городского округа «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений Петрозаводского

городского округа, муниципального бюджетного учреждения Петрозаводского городского округа «Центр развития образования» и их работников».

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

работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 1000 руб.;
- выплаты за качество выполняемых работ – 1000 руб.;
- премиальные выплаты по итогам работы – 3000 руб.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относится ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы.

Надбавка выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников за сложность, срочность, за выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ и т.д.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся: ежемесячная надбавка за высокое качество результатов труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих; ежемесячная надбавка за квалифицированный труд и профессиональное мастерство работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих и специалистов.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются:

- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде – 1000 руб.;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, технологий и методик организации труда – 1000 руб.;
- за качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности Учреждения – 1000 руб.;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения – 1000 руб.;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности – 1000 руб.;
- за участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и другие показатели – 1000 руб..

Дополнительно производится доплата за работу классного руководителя (40 руб.*на кол-во учащихся) по результатам организации профилактической работы и по качеству работы с классом.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения соответствующих работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

Премирование осуществляется по решению комиссии по распределению фонда материального стимулирования Учреждения по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Руководители общеобразовательного учреждения (заместители директора, руководители методических объединений, члены комиссии по распределению материального стимулирования) представляют информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для назначения им стимулирующих выплат; комиссия выносит проект приказа о персональном распределении стимулирующего фонда и передает на утверждение директору.

Таблица 2. Перечень показателей (количественных и качественных), связанных с результативностью труда учителя по итогам полугодия и года, включает в себя следующее:

Критерии	Показатели	Значение	Период
Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах)	Число учащихся, получивших оценки «4» и «5» * на 100% /на общее число учащихся = уровень качества обученности.	Более 80% - 3 60%-80% - 2 40%-60% - 1	По итогам учебного полугодия
	Уровень усвоения знаний и приобретения общеучебных навыков.	Более 90% - 5 б. 80% - 3 б. 70% - 2 б	По итогам полугодия (анализ результатов диагностических /срезовых контрольных работ)
	Количество участников в конкурсах, проектах	Уровни: Школьный – 1 б. Муниципальный – 2 б. Республиканский – 3 б. Федеральный – 5 б.	По итогам полугодия
	Количество победителей и призеров конкурсов	Уровень: Школьный – 2 б. Муниципальный – 3 б. Республиканский – 4 б. Федеральный – 5 б.	По итогам полугодия
	Сохранность контингента (отсутствие оттока учащихся)	Отсутствие выбывших и пропусков без уважительных причин. – 3б. Наличие выбывших – 0 б.	По итогам полугодия
	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтов	Отсутствие за определенный период – 3 б. Наличие – 0 б.	По итогам полугодия
Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Участие в методической, научно-исследовательской работе. Количество конференций, совещаний и др. мероприятий педагогического характера	Уровни: Школьный – 1 б. Муниципальный – 2 б. Республиканский – 3 б. Федеральный – 5 б. Международный – 10 б.	По итогам полугодия
<u>Использование современных педагогических технологий</u>	Частота использования ИКТ-технологий, внедрение программных продуктов по предмету, Интернет ресурсов. Наличие цифровых	более 50% – 3б. более 30% – 2б. более 10% – 1б.	По итогам полугодия

	образовательных ресурсов, сертифицированное владение программным обеспечением, наличие собственных цифровых дидактических средств и Интернет – ресурсов		
	Частота проведения интегрированных уроков в учебном году.	более 50% – 3б. более 30% – 2б. более 10% – 1б.	По итогам полугодия
Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Своевременная аттестации, повышение квалификации – непрерывно и планомерно, проведение мониторингов	Системно – 3 б. эпизодически – 1 б. отсутствие – 0 б.	По итогам полугодия
Участие учителей в общественной жизни школы	Частота проведения внеурочных предметных мероприятий. Интерес к мероприятиям	Системно – 3б. Эпизодически – 1б. Отсутствие – 0б.	По итогам полугодия
	Количественная оценка. Оценка вовлеченности учащихся, участвующих в мероприятиях	Более 70% – 3б. Более 50% – 2 б. Более 30 % – 1 б.	По итогам полугодия
	Оценка развития самостоятельной работы учащихся – отношение количества мероприятий, требующей организации самостоятельной работы к общему количеству проводимых мероприятий	Более 60% – 3б. Более 40% – 2б. Более 25% – 1б.	По итогам полугодия
Организация труда	Отсутствие дисциплинарных и административных взысканий за истекший период	5б.	По итогам полугодия
	Высокий уровень выполнения функциональных обязанностей за истекший период по основной должности	5б.	По итогам полугодия
	Субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников (высокие результаты анкеты удовлетворенности родителей образовательным процессом)	Положительная – 5б.	По итогам полугодия

Премии, предусмотренные настоящим Положением (таблица 2), учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Каждому критерию, указанному в таблице, присваивается определенное максимальное количество баллов. Максимальное количество баллов, которое педагог может набрать за конкретный период – 67. При этом, педагог, набравший более 60 баллов, получает надбавку в качестве материального стимулирования в размере 3000 руб.; от 50 до 60 баллов – 2000 руб.; от 30-40 баллов – 1000 руб.

Руководители МО ведут учет и контроль деятельности учителя на основе аналитических данных внутришкольного контроля, внешнего оценивания, представленных учителем подтверждающих документов, данных методических паспортов и иных диагностических материалов.

Разовые выплаты (премия) производятся в следующих случаях:

- поощрительные выплаты за выполнение особо важных срочных работ, обеспечивающих бесперебойное функционирование школы: стандартные поручения - 1000 руб.; важные поручения - 3000 руб.; поручения особой важности - 7000 руб.
- поощрительные выплаты за выполнение особо важных срочных работ, связанных с развитием школы, ее участием в акциях, проектах, смотрах, конкурсах и т.д. – 3000 руб.;
- поощрительные выплаты по результатам внеплановых проверок различных вышестоящих органов – 3000 руб.
- поощрительные выплаты по результатам и качеству работы (по итогам работы – указанные выплаты могут быть приурочены к праздничным датам) – 2000 руб.

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

IX. Другие вопросы оплаты труда

57. В случае, если начисленная месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки 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).

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 заработных плат.

Размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате.

$$Д = Р_m - Р_n, \text{ где}$$

Д – размер доплаты;

Р_м – размер минимальной заработной платы;

Р_н – размер начисленной месячной заработной платы, соответствующий всем вышеуказанным условиям.

58. 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 Учреждения в размере, не превышающем должностной оклад руководителя Учреждения.

59. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам оказывается материальная помощь.

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

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

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

- оказание материальной помощи работнику школы, попавшему в экстренную жизненную ситуацию (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжёлая болезнь, тяжёлая травма, смерть близкого человека и т.д.) – 3000 руб;

- поощрительные выплаты по случаю торжественного события в личной жизни (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка и т.д.) – 1000 руб;

- поощрительные выплаты по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности (25 лет и более), уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д.) – 2000 рублей.

СОГЛАСОВАНО

ПРИНЯТО

Председатель ПК

Богданова Е.Е.

собранием трудового коллектива

Методика расчета за проверку тетрадей

Проверка тетрадей – одна из задач, входящих в должностную инструкцию учителя, однако, основополагающим фактором обоснования указанной стимулирующей выплаты является качество работы. Итак, проверка тетрадей включает в себя проверку классных и домашних работ, сочинений, изложений, творческих работ, рефератов, докладов, проектов, исследовательских работ школьников, презентаций и др.

Повышающий коэффициент устанавливается следующим образом:

№	Размер доплаты	Категория сотрудников
1	1500 руб.	Учителя русского языка
2	1300 руб.	Учителя пятых и четвертых классов, математики
3	1000 руб.	Учителя первых, вторых и третьих классов
4	300 руб.	Учителя предметов естественнонаучного цикла, географии, истории и обществознания

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МОУ «Средняя школа №9

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

	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ ""Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
подсобный рабочий; гардеробщик; дворник; сторож; уборщик служебных помещений.	3302,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня.	
Секретарь-машинистка; делопроизводитель	3439,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
Инженер	4959,0
Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников	
Педагог дополнительного образования; педагог-организатор	5065,0
педагог-психолог, социальный педагог	6200,0
учитель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-библиотекарь	8000,0