

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МОУ «Средняя  
общеобразовательная школа № 39»

\_\_\_\_\_ И.Ю. Талья  
Приказ № \_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 39»**

#### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 39» (далее- Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №с 39» (далее- Организация), повышения качества оказания начального общего, основного общего, среднего общего образования по основным образовательным программам.

1.2. Настоящим Положением устанавливаются единые принципы установления системы оплаты труда в Организации.

1.3. Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективными договорами и соглашениями локальными нормативными правовыми актами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа, утвержденных Главой Петрозаводского городского округа;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа, утвержденных 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 профсоюзного комитета Организации

1.4. Настоящее Положение включает:

- размеры окладов по профессиональным квалификационным группам;
- условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда работников Организации, в том числе руководителей, заместителей

руководителя Организации.

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

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

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

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

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Расчет ставки за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от устанавливаемой работнику продолжительности рабочей недели.

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

1.9. Размер заработной платы не может быть меньше минимального размера оплаты труда при условии выработки месячной нормы. Доплата до МРОТ производится из фонда оплаты труда. При неполной выработке доплата рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени.

1.10. Штатное расписание и фонд оплаты труда Организации ежегодно утверждается его руководителем по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

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

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

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

2.2. Размеры должностных окладов педагогических работников, установленные приложением к настоящему Положению, соответствуют ставкам заработной платы за норму часов педагогической работы, установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.3. В целях поощрения работников, занимающих должности работников

образования, в Организации может быть предусмотрено установление работникам выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- ежемесячные надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячные надбавки за высокое качество работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты в виде повышающих коэффициентов к должностному окладу и ежемесячных надбавок устанавливаются по решению руководителя Организации с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, созданной в Организации на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов и ежемесячных надбавок к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников, занимающих должности работников образования, к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- при наличии высшей квалификационной категории - до 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории - до 0,15

Повышающий коэффициент к должностному окладу может быть увеличен работникам Организации, занимающим должности работников образования, в случае если им присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук или почетное звание, а также награжденным знаком отличия в сфере образования и науки, при условии соответствия ученой степени (почетного звания, знака отличия) профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам):

- при наличии ученой степени кандидата наук - до 0,10;
- при наличии ученой степени доктора наук - до 0,20;
- при наличии отраслевой награды «Почетный работник системы образования», почетной грамоты Министерства образования и науки РФ - до 0,05;
- при наличии звания «Заслуженный работник (учитель) РК (РФ)» - до 0,10;
- при наличии золотого значка ГТО - до 0,05;
- при наличии серебряного значка ГТО - до 0,04;
- при наличии бронзового значка ГТО - до 0,03

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

2.5. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в целях материального стимулирования работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (срочность; сложность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ), в том числе за работу в специальных коррекционных классах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья. Размер повышающего коэффициента до 0,15.

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

установленных муниципальным заданием.

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

Размер надбавки предельными размерами не ограничивается.

2.6. Ежемесячная надбавка за высокое качество работ может быть установлена в целях особого поощрения работников, занимающих должности работников образования, имеющих высокую степень профессиональной подготовки и общественного признания (почетное звание по профессиональной деятельности, ученая степень). Надбавка за высокое качество работ не устанавливается работникам Организации, которым в соответствии с пунктом 2.4. раздела 2 настоящего Положения увеличен повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию.

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

Размер повышающего коэффициента до 0,3.

2.7. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом раздела VI настоящего Положения.

2.8. Работникам, занимающим должности работников образования, могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом раздела VII настоящего Положения.

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

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

2.11. Почасовая оплата труда педагогических работников 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).

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

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

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

3.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих Организации, устанавливаются руководителем Организации на основе отнесения их должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

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

3.2. В целях поощрения работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, системой оплаты труда Учреждения могут быть предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя Организации с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, созданной в Организации на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

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

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена работникам Организации, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

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

Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Предельный размер надбавки не устанавливается.

3.3. Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих Организации могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом раздела VII настоящего Положения.

4. С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом раздела VI настоящего Положения.

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

4.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Организации на основе отнесения их профессий и присвоенных им в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих квалификационных разрядов, к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями).

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

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

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается по решению руководителя Организации с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, созданной в Организации на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

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

Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

Предельный размер надбавки не устанавливается.

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

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием;
- высокий профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе передовых форм и методов организации труда.

4.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом раздела VII настоящего Положения

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

#### **V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей.**

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

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

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

5.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации устанавливаются в

соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, Администрации Петрозаводского городского округа, муниципального учреждения «Центр развития образования», утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

5.4. В целях поощрения заместителей руководителя системой оплаты труда Организации могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя Организации с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, созданной в Организации, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Организации.

5.5. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя за выполнение своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

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

Предельный размер повышающего коэффициента до 2.0.

5.6. Заместителям руководителя Организации могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом раздела VII настоящего Положения.

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

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

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

6.2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных постановлением Главы Петрозаводского городского округа от

24.10.2008 N 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Петрозаводского городского округа» (в действующей редакции), постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 03.09.2018 № 2509 «О внесении изменения в примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций Петрозаводского городского округа», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее компенсационная выплата):

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы

или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

- выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.
- доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

6.3. Компенсационная выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работнику по результатам аттестации рабочих мест и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

Перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников.

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

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленный системой оплаты труда работников Организации, не может быть ниже минимальных размеров повышения, установленного в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

6.4. В Организации к заработной плате применяются:

- районный коэффициент;
- процентная надбавка 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.

6.5. 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.

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

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

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

6.7. 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.

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

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

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

6.11. В случае, если начисленная месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) ниже размера минимальной заработной платы в Республике Карелия при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), работнику устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

Доплата устанавливается к начисленной месячной заработной плате работника без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

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

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате.

$D = P_m - P_n$ , где:

D - размер доплаты;

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

$P_n$  - размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

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

7.1. В целях поощрения работников Организации за выполненную работу системой оплаты труда Организации может быть предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

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

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

Системой оплаты труда работников Организации может быть предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работ.

При премировании учитывается:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием, в соответствии с критериями (показателями) оценки трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Организации;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности организации;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Оценка трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Организации производится в соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными постановлением Администрации Петрозаводского городского округа «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений Петрозаводского городского округа, муниципального бюджетного учреждения Петрозаводского городского округа «Центр развития образования» и их работников».

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

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

Премия не выплачивается при наличии дисциплинарного взыскания.

### **УШ. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), по которым размеры должностных окладов (окладов) не определены настоящим Положением, должностные оклады (оклады) устанавливаются системой оплаты труда работников Организации в размере, не превышающем должностной оклад руководителя Организации.

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

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 или председателя профсоюзного комитета.

Приложение

к ПОЛОЖЕНИЮ об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 39» ( в редакции от 01.04.2020 г.)

### **Размеры должностных окладов (окладов) работников, занимающих должности служащих или осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 39»**

	<b>Размер оклада (должностного оклада) (рублей)</b>
<b>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные прот</b>	<b>Таблицы рабочих первого уровня»</b>

1 квалификационный уровень	
Дворник, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений	5050.0
<b>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	5497.0
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
<b>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень Лаборант	5550,0
<b>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	8584,0
Инженер, специалист по кадрам, специалист по охране труда	
<b>Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>	
1 квалификационный уровень Секретарь учебной части	5150.0
<b>Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников</b>	
2 квалификационный уровень	8677,0
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	
3 квалификационный уровень Педагог-психолог	9700,0
4 квалификационный уровень	10500,0
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, педагог-библиотекарь	