

Директору
МОУ «Лицей № 1»
А. В. Гуденко

Председателю профсоюзной организации
МОУ «Лицей № 1»
Е. Ю. Даниловой

ул. Березовая аллея, д. 42, г. Петрозаводск,
РК, 185014

УВЕДОМЛЕНИЕ
об уведомительной регистрации дополнительного соглашения к
коллективному договору

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации и положениями Административного регламента предоставления Министерством труда и занятости Республики Карелия государственной услуги по осуществлению уведомительной регистрации коллективных договоров, заключенных в Республике Карелия, утвержденного приказом Министерства труда и занятости Республики Карелия от 24.05.2013г. № 137-П, Управление труда и занятости Республики Карелия сообщает, что дополнительное соглашение к коллективному договору Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Лицей № 1»

зарегистрировано **30 января 2024 года**

регистрационный номер **20/2024**

При уведомительной регистрации дополнительного соглашения условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник отдела
трудовых отношений
и государственной
экспертизы условий труда



О. А. Сергеева

РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ЛИЦЕЙ № 1»
(МОУ «ЛИЦЕЙ № 1»)



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к коллективному договору муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского
округа «Лицей № 1» по социальной защите работников
с 01.01.2021г. по 31.12.2023г.

От работодателя
Директор МОУ «Лицей №1»



А.В. Гуденко

От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ «Лицей №1»

Е.Ю. Данилова

Дополнительное соглашение прошло уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости населения

Регистрационный номер 20/2024 от « 30 » 01 2024 г.

Негальский ошудер ЮВ «РФМ» Су О.А. Сергеев

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Петрозаводского городского округа «Лицей №1» в лице директора Гуденко Анжелики Витальевны, действующая на основании Устава (далее - Работодатель), с одной стороны и работники в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Даниловой Елены Юрьевны (далее - Работники), с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от 12.01.2024 года № 1) в соответствии со ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1.Продлить срок действия коллективного договора регистрационный № 36/2021 от 04.02.2021 года до 31.12.2026 года.

2.Дополнить коллективный договор регистрационный № 36/2021 от 04.02.2021 года приложением № 6 «Положение об оплате труда работников МОУ «Лицей №1»».

3.Настоящее Дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости Республики Карелия.

4.Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2024-2026 года.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Лицей №1»

І. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Лицей № 1» (далее Положение, МОУ «Лицей №1», Лицей) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников МОУ «Лицей №1», повышения качества оказания начального общего, основного общего, среднего общего образования по основным общеобразовательным программам и на основании Постановления Администрации Петрозаводского городского округа «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Петрозаводского городского округа» от 01.11.2013 г. №5583 (в действующей редакции).

2. Система оплаты труда работников МОУ «Лицей №1» устанавливается коллективным договором и соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса 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 статье 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 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.

3. Настоящее Положение включает:

размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда работников МОУ «Лицей №1», в том числе руководителя и заместителей руководителя.

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

5. 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.

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

7. Штатное расписание и фонд оплаты труда МОУ «Лицей №1» ежегодно утверждается директором по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

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

1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются директором МОУ «Лицей №1» на основе их отнесения к профессиональным квалификационным группам должности 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 ПКГ приведены в приложении к настоящему Положению.

2. Размеры должностных окладов педагогических работников, устанавливаемые приложением к настоящему Положению, соответствуют ставкам заработной платы за норму часов педагогической работы, установленную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы) педагогических работников».

3. В целях поощрения работников, занимающих должности работников образования, системой оплаты труда работников МОУ «Лицей №1» предусмотрено установление работникам выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная надбавка за высокое качество работ.

Выплаты в виде повышающих коэффициентов к должностному окладу и надбавок устанавливаются по решению руководителя МОУ «Лицей №1» с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в лицее, 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 надбавок к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается ежегодно на период с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря календарного года.

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

Размеры повышающего коэффициента:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,10.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию может быть увеличен работникам МОУ «Лицей №1», 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).

- при наличии звания «заслуженный учитель» повышающий коэффициент - 0,1;
- при наличии нагрудного знака «почетный работник» - 0,05.

5. 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).

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 устанавливается работникам МОУ «Лицей №1» в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

6. Надбавка за высокое качество работ может быть установлена в целях поощрения работников, занимающих должности работников образования, имеющих высокую степень профессиональной подготовки и общественного признания (почетное звание по профессиональной деятельности, ученую степень).

Надбавка за высокое качество работ не устанавливается работникам МОУ «Лицей №1», которым в соответствии с пунктом 4 раздела II настоящего Положения увеличен повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию.

Надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам в виде абсолютного размера.

7. Работникам, занимающим должности работников образования, могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников МОУ «Лицей №1» с учетом раздела VIII настоящего Положения.

8. 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, выплачивается ставка заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой оплачиваемой педагогической работой.

9. При возложении на учителя по основному месту работы обязанностей по обучению детей на дому по медицинским показателям, 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.

10. 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).

11. 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.

12. 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

1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов (за

исключением должностей работников образования) и служащих лица № 1, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития России от 29 мая 2008 года № 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.

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 надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя МОУ «Лицей №1» с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Лицее, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Лицея.

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 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 Лицея, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, в процентном отношении 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.

3. Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих, выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой VIII настоящего Положения.

4. С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования дошкольного отделения МОУ «Лицей № 1»

1. Размеры должностных окладов работников дошкольного отделения устанавливаются на основе их отнесения к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов в соответствии с ПКГ изложены в штатном расписании дошкольного отделения.

2. Положением МОУ «Лицей № 1» об оплате труда работников, исходя из ПКГ, предусматривается установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной

деятельности.

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

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

Решение об установлении соответствующих коэффициентов принимается директором МОУ «Лицей №1» с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Лицее, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Лицея.

3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников для повышения профессионального уровня, с целью получения высоких результатов труда.

Размеры повышающего коэффициента:

- при наличии высшей квалификационной категории 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории 0,10.

4. Решение об установлении повышающего коэффициента к должностному окладу и его размера принимается директором МОУ «Лицей №1» персонально в отношении конкретного работника, в соответствии с порядком установления указанных коэффициентов, утвержденным локальным нормативным актом Лицея.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию может быть увеличен работникам Учреждения, занимающим должности работников образования, имеющим почетные звания или награжденным знаком отличия в сфере образования, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения.

Увеличение размера повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию при наличии почетного звания или знака отличия может быть произведено только по одному из оснований и по основному месту работы.

6. 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.

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

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

1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Учреждения 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».

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

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

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается по решению руководителя МОУ «Лицей №1» с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Лицее на

определенный период времени в течение календарного года и осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, 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.

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

- трудовой вклад работника 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.

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

4. 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.

VI. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

1. Заработная плата директора МОУ «Лицей №1», его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Петрозаводского городского округа, утвержденным Постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 27.02.2008 №401 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», предельный уровень соотношения средней заработной платы работников образовательных организаций устанавливается (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в кратности 5.

Соотношение средней заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников образовательных организаций устанавливается (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

2. Должностной оклад руководителя Лицея 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, утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

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

3. Выплаты стимулирующего характера руководителю Лицея 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, утвержден-

ным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

4. В целях поощрения заместителей руководителя в Учреждении предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию.
- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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 4 Раздела II «Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования» настоящего Положения.

5. 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).

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении 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.

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

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

VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников Лицея.

2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 г. № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Петрозаводского городского округа», работникам трудовым договором устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 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;
- доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного

федеральным законом).

3. Компенсационная выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работнику по результатам специальной оценке 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 условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем Лицея с учетом мнения представительного органа работников. Руководитель Лицея 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, установленный 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 и составляет 4 процента.

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

4. В Лицее к заработной плате работников применяются:

- районный коэффициент 1,15;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50% с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

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.

По соглашению сторон трудового договора может быть установлена дополнительная выплата, размер и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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.

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.

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.

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

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

11. В случае, если начисленная месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее - доплата)

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

$$Д = Рм - Рн, \text{ где:}$$

Д - размер доплаты;

Рм - 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 выполнившему 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, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы).

VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. В целях поощрения работников МОУ «Лицей №1» за выполненную работу системой оплаты труда Лицея может быть предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы.

2. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за квартал.

При премировании учитывается:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установ-

ленных муниципальным заданием, в соответствии с критериями (показателями) оценки трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Лицея;

- 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 достижении конечного результата деятельности Лицея 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 определяется в абсолютном размере.

Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель Лицея с учетом мнения комиссии по стимулированию. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

3. Руководитель Лицея обладает прямым правом установления стимулирующих выплат.

4. Стимулирующие выплаты выплачиваются в пределах фонда оплаты труда Лицея.

5. При определении стимулирующей выплаты руководитель Лицея руководствуется принципами справедливости и непредвзятости.

3. Порядок стимулирования работников определяется настоящим положением.

IX. Другие вопросы оплаты труда

1. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), по которым размеры окладов не определены настоящим Положением, оклады устанавливаются системой оплаты труда работников МОУ «Лицей №1» в размере, не превышающем должностной оклад руководителя Лицея.

2. Из фонда оплаты труда Лицея работникам может быть оказана материальная помощь.

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

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

Приложение 1

к ПОЛОЖЕНИЮ об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Петрозаводского городского округа «Лицей № 1»

**Размеры должностных окладов (окладов) работников, занимающих должности
служащих или осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям ра-
бочих**

в МОУ «Лицей № 1»

	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень Дворник, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, повар, кастелянша, калькулятор, кладовщик, оператор стиральных машин, подсобный рабочий,	5952,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, аппа- ратчик химводоочистки	6478,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень Лаборант	6541,0
2 квалификационный уровень Заведующий хозяйством	6612,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень Инженер, специалист по кадрам	10116,0
Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части	6070,0
Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень Младший воспитатель	7071,0
2 квалификационный уровень Диспетчер образовательного учреждения	7189,0

Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	10187,0
3 квалификационный уровень Педагог-психолог, методист, воспитатель	10500,0
4 квалификационный уровень Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, старший воспитатель, педагог-библиотекарь	11500,0
Иные работники	
Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15000,0
Специалист по охране труда	10116,0

Прошито и пронумеровано
13 (тринадцать) листов

Директор _____
Дата _____

А.В. Гуденко
А.В. Гуденко



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 135955613336665976574499022560335136778487908061

Владелец Гуденко Анжелика Витальевна

Действителен с 15.06.2023 по 14.06.2024