



1.7. Заработная плата работников ОО (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

### 2. Порядок и условия оплаты труда

#### 2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Заработная плата работников ОО состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Оплата труда работников организаций устанавливается с учетом:

-ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

-ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

-ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

-государственных гарантий по оплате труда;

-перечня видов выплат компенсационного характера;

-перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

-мнения представительного органа работников;

-базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ;

– Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы от 06.12.2017;

– Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02

-минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-настоящего Положения.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников ОО формируется на календарный год, исходя из объема субсидий и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

2.1.4. Организация в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже рекомендованных минимальных размеров, установленных настоящим Положением.

2.1.5. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных,

стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

2.1.6. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601.

Размеры должностных окладов устанавливаются работникам на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.7. Должности, включаемые в штатное расписание организаций, должны соответствовать уставным целям организаций, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.1.8. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"](#): (Приложение к Положению № 1)

2.1.9. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, 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"](#) (Приложение к Положению № 2-4).

## 2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. В ОО устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным [постановлением администрации города Кирова от 18.10.2011 № 3473-П "Об оплате труда муниципальных работников муниципальных бюджетных учреждений, муниципальных казенных учреждений, муниципальных автономных учреждений муниципального образования "Город Киров" и настоящим Положением.](#)

2.2.2. В Положении об оплате труда работников ОО может быть предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

- 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 при совмещении профессий (должностей);
- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за расширение зон обслуживания.
- другие выплаты, установленные данным Положением.

(п. 2.2.2 с изменениями, внесенными [постановлением администрации города Кирова от 26.09.2018 № 2533-П](#))

2.2.3. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются к окладам

(должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

2.2.4. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.2.5. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактически отработанное время.

2.2.7. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективных договорах. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.8. Рекомендуемые размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

**2.2.8.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:**

Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н "[Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и \(или\) опасных производственных факторов, формы отчета о проведений специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению](#)".

2.2.9. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный [постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 №1114 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР"](#), постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 "[О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР](#)".

2.2.10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

2.2.10.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.10.2. Выплаты при совместительстве профессий (должностей) осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

2.2.10.3. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него 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.

При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
<b>Классное руководство</b>	до 15
Проверка тетрадей	От 15% до 25%
Руководство методическим объединением,	От 20% до 30%
Работа секретаря педсовета	От 10%

Выплата за проверку тетрадей работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, за ставку заработной платы, устанавливается пропорционально выполняемому объему.

Также производятся выплаты до 12%

- за работу с использованием химических реактивов, а также с их хранением учителю химии, лаборанту кабинета химии;

- за работу с приготовлением и применением дезинфицирующих растворов рабочим по комплексному обслуживанию здания (уборщикам служебных помещений).

За иные особые условия работы устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

- за индивидуальное обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения на дому учителям, осуществляющим индивидуальное обучение – 10%.

- за работу в классах с количеством обучающихся выше 12 человек – 10%.

- за работу на улице учителю физической культуры – 10%

- за подготовку обучающихся к ГИА – до 15%

**2.2.10.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.**

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**2.2.10.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.**

Работнику, привлекаемому к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**2.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии с постановлением правительства Российской Федерации от**

22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время". Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер выплаты за работу в ночное время составляет 20% часовой ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Предельный размер выплаты составляет 50 процентов части оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда работников образовательных организаций за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, трудовым договором и (или) локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.4. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5. Выплаты стимулирующего характера

2.5.1. В целях повышения результативности и качества труда в ОО устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации города Кирова от 18.10.2011 № 3473-П "Об оплате труда муниципальных работников муниципальных бюджетных учреждений, муниципальных казенных учреждений, муниципальных автономных учреждений муниципального образования "Город Киров".

2.5.2. В Положении об оплате труда работников ОО предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

-выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за наличие ученой степени и почетного звания; выплаты за наличие квалификационной категории; выплата за стаж непрерывной работы;

-премиальные выплаты.

2.5.3. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя ОО в пределах средств на оплату труда работников организаций, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, и (или) в абсолютном размере.

2.5.6. Если стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах, то размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. (п. 2.5.6 с изменениями, внесенными постановлением администрации города Кирова от 26.09.2018 № 2533-П)

2.5.7. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.5.8. Рекомендуемые размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

2.5.8.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае

успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия осуществления данной выплаты устанавливаются в положении об оплате труда работников ОО. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

2.5.8.2. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель" и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный") по основному профилю профессиональной деятельности, за наличие Почетных грамот Министерства образования Кировской области или Департамента образования города Кирова, Законодательного собрания Кировской области и других наград г.Кирова или Кировской области

Размер выплаты:

20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание "Народный учитель"; "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель" и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный") по основному профилю профессиональной деятельности

20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень кандидата науки, другие почетные звания;

10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования Кировской области или Департамента образования города Кирова, Законодательного собрания Кировской области и других наград г.Кирова или Кировской области

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

2.5.8.3. Выплаты за наличие квалификационной категории в ОО устанавливаются на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Прошедшим аттестацию на СЗД	до 5
Первая квалификационная категория	до 20
Высшая квалификационная категория	до 25

В положениях об оплате труда работников ОО предусмотрена дополнительная стимулирующая выплата педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, в размере 1000 рублей. Выплата устанавливается работникам, занимающим должности, отнесенные к ГОСТ должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 К" 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования". Выплата осуществляется согласно фактической нагрузке по занимаемой педагогической ставке, штатной единице и фактически отработанному времени.

(п. 2.5.8.3 с изменениями, внесенными [постановлением администрации города Кирова от 26.09.2018 № 2533-П](#))

2.5.8.4. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы.

Стаж непрерывной работы в общеобразовательных организациях	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 5 лет	до 10
От 5 до 15 лет	до 15
От 15 до 25 лет	до 20
Свыше 25 лет	До 25

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией организаций.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из организации образования до дня приема в организацию образования прошло не более трех месяцев.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки (аспирант, преподавательский состав), сложности, важности выполняемой работы, превышение количества детей в классе (выше 12 чел.), степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором ОО персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения данных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента – до 25%.

Педагогическим работникам, осуществляющим научно-методическую и опытно-экспериментальную работу во временных творческих или проблемных группах, утвержденных приказом директора, – до 30%.

2.7. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя организации в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премии) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом по организации. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

### **3. Основные условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя организации устанавливается решением Собрания учредителей и устанавливается в пределах трехкратного размера к средней заработной плате работников основного персонала.

3.2. Должностные оклады главного бухгалтера, заместителей директора устанавливаются ежегодно приказом директора.

3.3. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера руководителю организации, заместителям руководителя и главному бухгалтеру.

Выплата за стаж работы устанавливается в зависимости от стажа работы на должности руководителя ОО, заместителя директора и главного бухгалтера.

Стаж работы определяется в соответствии с записями в трудовой книжке.

Стаж работы	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада
От 2 до 10 лет	5
Свыше 10 лет	10

Выплата за стаж работы осуществляется с момента возникновения права на назначение или изменения этой выплаты на основании приказа директора ОО.

Выплата за стаж работы начисляется ежемесячно, исходя из фактически отработанного времени. Если у заместителя руководителя право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, временной нетрудоспособности, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учреждении, то выплаты в новом размере производятся после окончания отпуска, временной трудоспособности, переподготовки.

3.4. Выплаты за наличие квалификационной категории в ОО устанавливаются на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Прошедшим аттестацию на СЗД	до 5

3.6. Также руководителю организации, заместителям руководителя и главному бухгалтеру могут быть установлены стимулирующие выплаты:

за интенсивность и высокие результаты работы - до 25% ежемесячно, Выплаты устанавливаются ежегодно приказом директора.

3.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (месяц) выплачивается руководителю организации, заместителям руководителя и главному бухгалтеру. за организацию, проведение и результативное участие в социально-значимых мероприятиях городского, регионального и российского уровня.

Размер премии - до 100 процентов от должностного оклада в месяц, но не более 3 должностных окладов в год.

3.8. Размер премии к профессиональным праздникам (Дню учителя), к юбилейным датам (50, 55 (для женщин), 60, 65-летию со дня рождения и далее каждые 5 лет) до 50 процентов от должностного оклада в год.

3.9. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются или не выплачиваются при:

- Срыве выполнения особо важных заданий.
- Нарушении трудовой и производственной дисциплины.
- Наличии обоснованных жалоб со стороны населения.

-Непринятии мер по сохранности или ненадлежащему использованию закрепленного имущества.

- Несвоевременном представлении бухгалтерской или иной отчетности.
  - Несвоевременном и некачественном предоставлении запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы.
  - Нарушении установленных правил, стандартов, параметров, норм, требований к качеству оказываемых учреждением работ (услуг).
  - Нарушении правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования.
  - Неисполнении или ненадлежащем исполнении своих служебных обязанностей.
  - Наличии дисциплинарного взыскания.
- 3.10. Должностной оклад руководителя организации устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и Собранием учредителей

#### 4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организации определяется соответствии с приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601.

4.2. Оплата труда работников организации, выполняющих преподавательскую работу по основной должности, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы и умножается на фактическую нагрузку в неделю.

**Учебная (преподавательская) работа руководящих и других работников может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 4 часов в день. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя, оплата производится в соответствии с пунктом 2.2.9.1. Положения.**

Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время.

Штатное расписание включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации, за исключением должностей, по которым установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации в соответствии с уставными целями деятельности организации, справочниками или профессиональными стандартами должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих, утвержденными федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности. Штатное расписание утверждается директором Школы. На работников, выполняющих преподавательскую работу, составляется тарификационный список..

4.3. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органом) за ставку заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

4.4. Преподавательская работа работников, перечисленных в пункте 4.2 Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

4.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при

оплате согласно установленной норме выработки).

4.6. Нормирование труда в организации осуществляется в соответствии с требованиями [Трудового кодекса Российской Федерации](#).

4.7. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. В целях определения ее объема на новый учебный год и классов (групп), в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов (групп) или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

4.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых Школа является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах

4.9. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

4.10. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

4.11. Учебная нагрузка учителей, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.12. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации (далее - педагоги) применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при обучении в форме экстерната, работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов привлекаемых для педагогической работы в ОО.

**Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется ежегодно приказом директора.**

Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися (воспитанниками)

высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих размеров ставок почасовой оплаты:

Должность, ученая степень, почетное звание	Размер ставок почасовой оплаты в рублях
Профессор, доктор наук, доцент, кандидат наук	до 500
Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	До 300

4.13. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарноэпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной

платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

4.14. Работникам организаций могут предоставляться социальные выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности,

- единовременная материальная помощь (далее - материальная помощь).

Данные выплаты могут осуществляться в пределах фонда оплаты труда, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда. Решение о выплате материальной помощи принимается руководителем ОО на основании письменного заявления работника организации при условии наличия экономии по фонду оплаты труда.

4.15. Работникам ОО может предоставляться материальная помощь в сумме не более 2 окладов в год по следующим основаниям:

свадьба – до 1 оклада (должностной оклад), ставка заработной платы;

рождение ребенка – до 1 оклада (должностной оклад), ставка заработной платы;

в связи с предоставлением основного отпуска – до 1 оклада (должностной оклад), ставка заработной платы;

в связи с тяжелым заболеванием сотрудника - 1 оклад (должностной оклад);

в связи с ущербом, полученным в результате чрезвычайных ситуаций, - 1 оклад (должностной оклад);

к профессиональным праздникам (Дню учителя), к юбилейным датам (50, 55 (для женщин), 60, 65 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет) – до 1 оклада (должностной оклад), ставка заработной платы.

4.16. Работникам организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее - доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные [статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации](#), за счет средств областного бюджета, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

4.17. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Персональный повышающий коэффициент не увеличивает оклад, не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем ОО в соответствии с локальным нормативным актом организации. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент не устанавливается руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру.

Персональный повышающий коэффициент вновь принятым работникам организации устанавливается по истечении испытательного срока.

(п. 4.11 введен [постановлением администрации города Кирова от 26.09.2018 № 2533-П](#))

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

Приложение №1

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	3562 руб.
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:  1 квалификационный уровень: младший воспитатель, дежурный по режиму;  2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения	3696 руб.
ПКГ должностей педагогических работников:  1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый;  2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель;  3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель;  4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), тьютор	11163 руб.
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:  1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;  2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	7321 руб.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, 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":

<p>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":</p> <p>1 квалификационный уровень: архивариус, делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, калькулятор;</p> <p>2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться должностное наименование "старший"</p>	<p>3562 руб.</p>
<p>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":</p> <p>1 квалификационный уровень: администратор, лаборант, секретарь руководителя, художник, техник-программист;</p> <p>2 квалификационный уровень: заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший";</p> <p>3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой;</p> <p>4 квалификационный уровень: механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий";</p> <p>5 квалификационный уровень: начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской</p>	<p>3696 руб.</p>
<p>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":</p> <p>1 квалификационный уровень: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер по защите информации, инженер-лаборант, психолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт;</p> <p>2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория;</p> <p>3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться внутридолжностная категория;</p> <p>4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное наименование "ведущий";</p>	<p>3959 руб.</p>

5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня":	4223 руб.
1 квалификационный уровень: начальник отдела, сектора, начальник юридического отдела;	
2 квалификационный уровень: главный механик;	
3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	

### Приложение № 3

Рекомендуемые минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н ["Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих"](#):

ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня":	3430 руб.
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (гардеробщик, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), садовник, уборщик территорий, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, слесарь-сантехник, машинист (кочегар) котельной, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, оператор копировальных и множительных машин, тракторист, швея, мойщик посуды, оператор хлораторной установки, плотник, столяр, рабочий по обслуживанию в бане);	
2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня":	3562 руб.
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля;	
2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	
3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	
4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих,	

предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы <*>	
---	--

### Приложение № 3

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии), устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии": режиссер, звукорежиссер, художественный руководитель, хормейстер, балетмейстер	5470 руб.
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена": художник-постановщик, библиотекарь (библиограф), методист музея	5470 руб.
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена": руководитель кружка, аккомпаниатор, организатор экскурсий	5470 руб.

### Приложение № 4

от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников":

Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры": врач-специалист	5920 руб.
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал":	
Медицинская сестра, медицинская сестра патронажная, медсестра по физиотерапии, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по массажу	3696 руб.
Фельдшер	3696 руб.
Старшая медсестра	3696 руб.

Согласовано:  
Собранием трудового коллектива  
Протокол 1 от \_\_\_\_ 08 2019г.

УТВЕРЖДЕНО  
Директор АНОО  
\_\_\_\_ Игнашкина Т.В.  
Приказ \_\_\_\_ от \_\_\_\_ 2019г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ АНОО «Петербургский лицей»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников АНОО «Петербургский лицей» (далее – Лицей) устанавливает порядок и условия установления и выплаты премий работникам Лицея

1.2. Под премированием понимается выплата сотрудникам денежных сумм сверх размера заработной платы за достижение высоких результатов Лицея в целом или конкретным работником по результатам работы за определенный период.

1.3. Целью премирования является материальное поощрение работников за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности сотрудников за своевременное и качественное выполнение ими поставленных задач, своих трудовых обязанностей.

1.4. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премияльные выплаты производятся на основании приказа директора Лицея по согласованию с учредителями Лицея в пределах доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

### 2. Порядок премирования

2.1. Премирование работников производится одновременно или по итогам работы за квартал, полугодие, год по результатам деятельности работника, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

2.2. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед Лицеом, и максимальными размерами не ограничиваются. Премияльные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах. Ограничений по количеству премияльных выплат в течение учебного года не устанавливается.

2.3. Решение о премировании работников и размере премирования принимается администрацией Лицея на основании предложений методических объединений, заместителей директора, главного бухгалтера и оформляется приказом директора.

2.4. Премирование работников Лицея осуществляется при условии:

- высокого уровня исполнительской дисциплины, соблюдения Устава, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов Лицея
- образцового исполнения должностных и функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, а также инструкциями по охране труда, жизни и здоровья учащихся и работников Лицея;
- своевременного исполнения решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора Лицея его заместителей и главного бухгалтера;
- большого объема выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена выплата компенсирующего характера.

2.5. Премирование работников, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

### 3. Показатели премирования работников

#### 3.1. Все работники Лицея могут быть премированы за:

- подготовку Лицея к началу нового учебного года;
- организацию и проведение массовых мероприятий школьного, городского, областного, регионального и иных уровней;
- выполнение важных работ, заданий;
- срочность, сложность, интенсивность труда и особую значимость выполняемых работ;
- успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению руководства Лицея.

#### 3.2. Педагогические работники премируются, кроме общих оснований, за:

- обеспечение высокого качества образовательного процесса:
- качественное проведение учебных занятий, внеклассной работы по предмету, воспитательную работу с обучающимися;
- организацию интегративных образовательных экспедиций;
- ведение оздоровительной, спортивно-массовой работы;
- эффективное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;
- соблюдение учащимися правил и норм поведения, делового стиля одежды;
- своевременное и качественное ведение школьной и классной документации;
- высокое качество организации и проведения региональных, городских, школьных и классных мероприятий;
- достижения в научной, педагогической или иной деятельности Лицея

#### 3.3. Заместители директора премируются, кроме общих оснований, за:

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы;
- высокий уровень организации мониторинга образовательного процесса, эффективный контроль за ходом образовательного процесса;
- разработку нормативно-правовой базы Лицея;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;
- эффективное исполнение плана внутришкольного контроля;
- проведение работы по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- высокое качество знаний учащихся по курируемым предметам;
- снижение неуспеваемости по курируемым предметам;
- высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации и административного контроля;
- развитие, содержание и сохранность материально-технической базы учреждения.

#### 3.4. Главный бухгалтер, работники бухгалтерии премируются, кроме общих оснований, за:

- своевременное и качественное ведение документации и представление отчетности;
- исполнение смет расходов;
- разработку и реализацию новых программ, подготовку экономических расчетов;
- отсутствие ошибок по итогам ревизии;
- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса..

#### 3.5 Младший обслуживающий персонал премируется, кроме общих оснований, за:

- состояние территории, оборудования и инвентаря, рабочего места;
- за озеленение территории;

- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении образовательного процесса;
- содержание участка в соответствии с санитарными правилами и нормами, качественную уборку помещений;
- профилактическую работу по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования;
- оперативность выполнения заявок по устранению неполадок.

3.6. Работники образовательного учреждения, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, могут быть премированы к юбилейным датам со дня рождения, юбилейным датам трудовой деятельности и в связи с выходом на пенсию.