

СОГЛАСОВАНО  
председатель профсоюзной  
организации работников  
МБОУ «Гимназия» г. Мичуринска  
Е.В. Елисеева

« 3 » *ноября* 2017

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «Гимназия»  
г. Мичуринска  
С.К. Кукушкина  
Приказ от 3.11.2017 № 266



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия» г. Мичуринска Тамбовской области

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия» г. Мичуринска Тамбовской области (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации города Мичуринска от 03.10.2017 №2213 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

1.2. Положение определяет примерный порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия» г. Мичуринска Тамбовской области (далее – учреждение, Гимназия).

1.3. Положение включает в себя:

размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее – ПКГ) профессиональных квалификационных групп;

предельные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления;

виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты; условия оплаты труда руководителя Гимназии, заместителей руководителя;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области,

муниципальными правовыми актами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, с учетом:

мнения представительного органа работников Гимназии;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника Гимназии, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников Гимназии работодатель обеспечивает:

1.7.1 наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом;

1.7.2 применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (функционирование соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику Гимназии производится за счет средств бюджета Российской Федерации, бюджета Тамбовской области, мест-

ного бюджета, части средств от оказания платных услуг и средств поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации города Мичуринска от 03.10.2017 №2213 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска».

2.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены в соответствии с постановлением администрации города Мичуринска от 03.10.2017 №2213 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска»:

- по ПКГ первого уровня – 3000 рублей;
- по ПКГ второго уровня – 3426 рублей;
- по ПКГ третьего уровня – 5040 рублей;
- по ПКГ четвертого уровня – 5810 рублей.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в приложении к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации города Мичуринска от 03.10.2017 №2213 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска».

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной

деятельности работников в учреждении, применяются квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н.

2.4. Индексация размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах:

По ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;

3 квалификационный уровень - до 0,15;

4 квалификационный уровень - до 0,25;

5 квалификационный уровень - до 0,40;

по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,20;

2 квалификационный уровень - до 0,30;

3 квалификационный уровень - до 0,40;

4 квалификационный уровень - до 0,50;

5 квалификационный уровень - до 0,60;

по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,30;

2 квалификационный уровень - до 0,45;

3 квалификационный уровень - до 0,50.

Учреждение определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении к постановлению администрации города Мичуринска от 03.10.2017 №2213 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам учреждения,

должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), минимальная ставка заработной платы умноженные на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образуют оклад (должностной оклад), ставку заработной платы (согласно приложению к настоящему Положению). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени, с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам Гимназии, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю учреждения – по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

Повышающий коэффициент устанавливается при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо занимаемой должности и устанавливается с даты присвоения почетного звания либо награждения орденами и медалями за работу в образовательных учреждениях.

При наличии у работника двух почетных званий повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

3.4. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.5. Для работников учреждений, условия труда в которых отличаются от нормальных, устанавливаются следующие предельные повышающие коэффициенты исходя из типа (вида) учреждения, расположенности учреждения, в процентах к окладу:

за работу в отдельных образовательных организациях (структурных подразделениях) с опасными и иными особыми условиями труда:

в гимназии – педагогическим и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательной деятельностью, – предельный повышающий коэффициент – 0,15;

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав Гимназии.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) муниципального учреждения или изменения условий труда дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.6. Для работников учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, его размерах, периодах и условиях выплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

Период действия персонального повышающего коэффициента может быть изменен решением работодателя при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшения качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей и др.

3.7. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников Гимназии.

Установление и выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 3.2-3.6, определяются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, установленных в графе 5 приложения к настоящему Положению, а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени.

Применение указанных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат и производятся в пределах фонда оплаты труда.

3.8. Выплата повышающих коэффициентов, указанных в настоящем разделе, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, не подтверждающая квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента, изменения условий труда, отличающихся от нормальных.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются учреждением самостоятельно сроком не более, чем на один учебный год в приказе руководителя Гимназии и закрепляются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда работников Гимназии.

3.9. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

4. Рекомендуемые выплаты компенсационного характера, основы их установления

4.1. Для работников учреждения устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01 января 2014 г., а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») в размере не менее 4% оклада, ставки заработной платы.

Выплата устанавливается приказом руководителя учреждения и сохраняется до обеспечения безопасных условий труда или до перехода на новое место работы, соответствующее требованиям безопасности, или до назначения на новую должность (рабочую профессию), или до расторжения трудовых отношений.

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

4.1.2.1. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4.1.2.2. При выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 де-

кабря 2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.1.2.3. За выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ учащихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, кафедрами, учебными мастерскими и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором устанавливается доплата:

1) Учителям, педагогам за выполнение функций классного руководителя (классное руководство) – до 20%.

При исполнении обязанностей временно, более 2-х недель, отсутствующего классного руководителя, доплата за данное классное руководство другому работнику производится в том случае, если приказом по учреждению на него возложена данная трудовая функция.

В классах (класс-комплектах) с числом учащихся менее 15 человек размер соответствующей доплаты уменьшается на 50%. Перерасчет размеров доплат за классное руководство в связи с изменением количества учащихся в течение времени действия соглашения сторон трудового договора не производится.

2) Учителям, педагогам (в том числе ведущим индивидуальные и групповые занятия с учащимися на дому) за проверку письменных работ учащихся – до 20%.

При учебной нагрузке менее 1 ставки размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени.

В классах (класс-комплектах) с числом учащихся менее 15 человек размер соответствующей доплаты уменьшается на 50%.

Перерасчет размеров доплат за проверку письменных работ в связи с изменением количества учащихся в течение времени действия соглашения сторон трудового договора не производится.

3) Учителям, педагогам за заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями) – до 10%.

4) Учителям за руководство методическими объединениями (школьными и городскими профессиональными объединениями учителей) – до 15 %.

5) Учителям за заведование учебными мастерскими – до 20 %.

6) Учителям за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами) – до 15 %. Устанавливается в период с апреля по октябрь.

7) Учителям за организацию внеклассной работы по физическому воспитанию учащихся – 25%.

Доплаты, предусмотренные подпунктами 1), 3) – 7) пункта 4.1.2.3, устанавливаются в процентах от оклада независимо от педагогической нагрузки.



Выплаты, предусмотренные пунктом 4.1.2, устанавливаются в соответствии со статьями 150, 151 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании соглашения сторон трудового договора, табеля учета рабочего времени, приказа учреждения, со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ, и на срок до одного учебного года.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

При пересмотре норм, а также при ухудшении качества работы такие доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены, а работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей, указанных в настоящем пункте.

4.1.3. Выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации на основании табеля учета рабочего времени и приказа учреждения.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.1.4. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день производятся не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются на основании табеля учета рабочего времени ло-

кальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.5. Выплаты за работу в ночное время производятся в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливаются в размерах не ниже, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 06 часов).

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада за час работы, часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается на основании табеля учета рабочего времени локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.3. Порядок исчисления дневной и часовой ставки (части оклада (должностного оклада)) за день или час работы определяется локальным нормативным актом работодателя.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в приказе учреждения и трудовых договорах работников.

5. Рекомендуемые выплаты стимулирующего характера и условия их установления

5.1. Для работников Гимназии устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- доплата молодым специалистам;

денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя;

премии за выполнение особо важных и срочных работ;  
премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

5.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает работодатель с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого органа).

Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда, с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом по учреждению, принимаемым на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, установленным в графе 5 приложения к настоящему Положению, или в абсолютном размере и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

по приказу руководителя учреждения: заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения;

Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы носят стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных) и устанавливается приказом по учреждению на период не более 1 года.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства от 26.11.2012 №2190-р, в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

за работу, связанную со спецификой контингента учащихся;

за сохранение контингента учащихся;

за специфику образовательных программ;

за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реали-

зации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания учащихся, передовых информационных технологий;

за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

за информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения).

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ призваны улучшить показатели качества работ и устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяемых учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства от 26.11.2012 №2190-р, в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом:

за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

за создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;

за достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

за достижение учащимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;

за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

5.5 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по решению комиссии по установлению выплат стимулирующего характера Гимназии. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Гимназии.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на период, определяемый работодателем.

Выплаты могут устанавливаться сроком не более одного года или на период выполнения объема работ, либо носить характер единовременной выплаты.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты и выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) в соответствии с показателями эффективности и крите-

риями оценки деятельности работников Гимназии, системой оценки, утвержденными учреждением.

Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы или за качество выполняемых работ – 300 %.

При необходимости размер выплат может быть изменен в течение года в зависимости от объема, режима или эффективности работы.

Выплаты, установленные сроком до одного года, в этот период могут быть отменены в связи с ухудшением результативности и (или) показателей в работе. При этом уменьшение размера выплаты или её отмена осуществляется применительно к порядку, определенному для установления данной выплаты.

Уменьшение размеров выплат или прекращение их выплаты производится при следующих обстоятельствах: уменьшение трудовой нагрузки, частичное прекращение исполнения трудовой функции, невыполнение показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты не производятся в период сохранения за работником среднего заработка в соответствии с законодательством.

Работникам, отработавшим неполный рабочий день или не выполнившим месячную норму рабочего времени, выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, выплаты устанавливаются по итогам работы за текущий месяц до наступления следующего срока установления стимулирующей выплаты при условии выполнения половины месячной нормы рабочего времени.

5.6. Единовременные выплаты надбавки за интенсивность, высокие результаты или за качество выполняемых работ могут устанавливаться работникам по итогам подведения результатов конкурсов, олимпиад, государственной итоговой аттестации (далее – ГИА), проводимых управлением образования и науки области, Министерством образования и науки Российской Федерации на основании приказов соответствующих ведомств и приказов учреждения, протокола по итогам ГИА, в размере не более 100%:

победителям и лауреатам конкурсов профессионального мастерства;

подготовившим победителей и призеров региональных, всероссийских и международных олимпиад;

за высокие результаты ГИА:

по русскому языку – выпускниками, обучающимися в классе наполняемостью 25 человек, достигшими показателей: качество обучения 90-100%; обученность - 100%;

по математике – выпускниками, обучающимися в классе наполняемостью 25 человек, достигшими показателей: качество обучения 75-100%; обученность - 100%;

по другим предметам, сдаваемым по выбору ученика – выпускниками, обучающимися в классе наполняемостью 25 человек, достигшими показателей: качество обучения 90-100%; обученность - 100%;

по предметам не перечисленным: численность выпускников сдающих экзамен по соответствующему предмету должна быть не менее 30% от общей численности учащихся в классе.

5.7. Доплата молодым специалистам из числа педагогических работников в учреждении устанавливается ежемесячно в размере 2300 рублей за ставку заработной платы, пропорционально отработанному времени (для педагогических работников, ведущих урочную деятельность, – с учетом их педагогической нагрузки), и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Порядок установления, начисления и выплаты доплаты определяется на основании постановлений администрации Тамбовской области от 18.03.2010 №300 «О ежемесячных выплатах стимулирующего характера молодым специалистам областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений», от 04.06.2010 №644 «О дополнительных мерах стимулирования отдельных педагогических работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования».

Доплата начисляется и выплачивается молодым специалистам со дня возникновения у них права на ее назначение и прекращается со дня утраты молодым специалистом права на ее получение.

5.8. Педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 1000 рублей на основании приказа образовательного учреждения о возложении функции классного руководителя, тарификации.

Порядок выплаты денежного вознаграждения определяется постановлением администрации Тамбовской области.

5.9. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников учреждения. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки комиссией по установлению стимулирующих выплат, созданной приказом по учреждению, каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения учреждением уставных задач и договорных обязательств.

Настоящим Положением предусматриваются:

премии за выполнение особо важных и срочных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

Премирование работников по результатам их труда зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ могут учитываться следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;

- подготовка объектов у учебному году;

- устранение последствий аварий;

- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

- подготовки и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

- и другие особо важные и срочные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

5.9.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, в абсолютном размере или процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Единовременное премирование, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события.

Особо важными и срочными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;

- устранения последствий аварий;

- подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

- другие особо важные и ответственные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Для выплаты единовременной премии необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом по учреждению. Основанием для издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных настоящим Положением, является решение комиссии по установлению стимулирующих выплат учреждения.

Максимальный размер единовременной премии – 200%.

5.9.2. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год), устанавливаются работнику с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, утвержденных руководителем учреждения, позволяющих оценить результат его работы, на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, а также распоряжениями непосредственных руководителей, в абсолютном размере или процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым работодателем самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Максимальный размер премии по итогам работы – 200%.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей устанавливается не более чем на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации города.

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются локальным нормативным актом Управления народного образования администрации г. Мичуринска и устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

6.3. Размеры минимальных должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже минимальных должностных окладов соответствующих руководителей на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

В учреждении минимальные должностные оклады, определяемые работодателем в трудовом договоре, устанавливаются:

заместителю руководителя учреждения в фиксированном размере – 5451 рубль.

6.4. Заместителям руководителя устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

6.5. Выплаты компенсационного характера заместителей руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.



6.6. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

6.7. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

- положительная динамика качества знаний учащихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе Единого государственного экзамена);
- динамика развития материального обеспечения учреждения;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в учреждении.

6.8. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя учреждения определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

6.9. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, его заместителей.

6.10. Руководителю и его заместителям разрешается вести в учреждении, в штате которых они состоят, педагогическую работу в пределах рабочего времени по основной должности с доплатой. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

6.11. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 3-кратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количест-

ва структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения и определяется нормативным актом главного распорядителя средств городского бюджета, в введении которого находится данное учреждение, а также трудовым договором с руководителем учреждения.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

7. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения

7.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных организаций установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.2. Особенности оплаты труда учителей учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются в соответствии с нормами, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

8. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час

8.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Гимназии применяется:

8.1.1 при оплате за педагогическую работу (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Гимназии;

8.1.2 при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

8.1.3 за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

8.1.4 за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

8.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

8.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

8.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

#### 9. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств вышестоящего бюджета, средств муниципального бюджета, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности предусмотренных на оплату труда работников.