


Приложение № 4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Зам. председателя ППО

 Кабанова Н.В.

Протокол № 4 от 06.12.2016

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета

 / Смирнов А.В.

Протокол № 3 от 06.12.16.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Гимназия №32»

 С.С. Рябков

Приказ № 369 «08» 12 2016 г.

ПРИНЯТО

на Общем собрании работников гимназии

Протокол № 3 от 06.12.16.

Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №32»
(новая редакция)

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение составлено в соответствии с Постановлением Администрации г. Иваново от 14.11.2011 г. № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова» (в редакции постановлений Администрации г. Иваново от 30 декабря 2011 г., 2 ноября, 19 декабря 2012 г., 15 мая, 6 сентября, 20 декабря 2013 г., 17 февраля, 23 апреля, 16 декабря 2014 г., 19 февраля, 10 июня 2015 г.)
- 1.2. В соответствии с законодательством о труде РФ в настоящем положении определяются:
 - **заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.
 - **должностной оклад (ставка заработной платы)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на повышающие коэффициенты.
 - **минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням** - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.
 - **повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы)** - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).
 - **компенсационные выплаты** - дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие.
 - **стимулирующие выплаты** - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.Руководителям образовательных учреждений стимулирующие выплаты по результатам

работы устанавливаются управлением образования администрации города Иванова.

2. Формирование фонда оплаты труда работников гимназии

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год в соответствии с поправочным коэффициентом и количеством учащихся на начало учебного года по состоянию на 20 сентября (года, предшествующего планируемому по данным отчета ОО-1 по ступеням образования и видам классов).
- 2.2. Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной системе МБОУ «Гимназия №32» (далее гимназия).
- 2.3. Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет долю расходов:
 - на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
 - на заработную плату работников гимназии (далее – ФОТ_{ОУ})

3. Распределение фонда оплаты труда гимназии

- 3.1 Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТ_{ОУ}) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}): $ФОТ_{ОУ} = ФОТ_{б} + ФОТ_{ст}$.
Значения ФОТ_б может составлять от 70% до 85%, ФОТ_{ст} – от 15% до 30%
- 3.2 Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя, главный бухгалтер и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы, библиотекари, бухгалтеры, экономисты, кассиры, секретари-машинистки, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (рабочие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, водители, гардеробщик, сторожа и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:
 $ФОТ_{б} = ФОТ_{уп} + ФОТ_{пп}$, где:
ФОТ_{уп} - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;
ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.
- 3.3 Директор гимназии формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом: доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), устанавливается директором гимназии от 65% до 75%; доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТ_{уп}) устанавливается директором гимназии от 25 % до 35%.
- 3.4 Размеры окладов работников гимназии, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором гимназии.
- 3.5 В случае изменения фонда оплаты труда гимназии и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников общеобразовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат

компенсационного характера.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в гимназии

- 4.1 Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс), доля которой устанавливается директором самостоятельно.
- 4.2 Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов, определяемых настоящим Положением.
- 4.3 Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.
- 4.4 Общая часть фонда оплаты труда (ФОТо) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз): $ФОТо = ФОТаз + ФОТнз$, ФОТаз – составляет от 80 до 90%; ФОТнз - составляет от 10 до 20%.
- 4.5 Ежегодно приказом директора устанавливается процентное соотношение:
- базовой и стимулирующей частей ФОТоу;
 - ФОТпп и ФОТуп;
 - общей и специальной частей ФОТпп;
 - ФОТ аудиторной занятости и ФОТ неаудиторной занятости.
- 4.6 Аудиторная занятость включает проведение уроков в рамках часов в соответствии с учебным планом.
- 4.7 Учебный план разрабатывается гимназией самостоятельно в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом начального общего, основного общего образования, федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования, санитарными правилами и нормами.
- 4.8 Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа". Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом гимназии.
- 4.9 Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается гимназией, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз), по формуле, указанной в п.4.4.
- 4.10 Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

$ФОТаз \times 34$

$$Стп = \frac{ФОТаз \times 34}{(a1 \times v1 + \dots + a11 \times v11) \times 52},$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

- а4 - количество обучающихся в четвертых классах;
 - а5 - количество обучающихся в пятых классах;
 - а6 - количество обучающихся в шестых классах;
 - а7 - количество обучающихся в седьмых классах;
 - а8 - количество обучающихся в восьмых классах;
 - а9 - количество обучающихся в девярых классах;
 - а10 - количество обучающихся в десятых классах;
 - а11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;
 - в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
 - в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
 - в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
 - в4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;
 - в5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;
 - в6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;
 - в7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;
 - в8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;
 - в9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;
 - в10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;
 - в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.
- 4.11 Оплата неаудиторной занятости производится в суммовом выражении исходя из имеющихся средств на основании приказа директора Учреждения. Размеры выплат за неаудиторную занятость размерами не ограничиваются.
- 4.12 Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:
- 4.12.1 Компенсационные выплаты занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в т.ч. при выполнении работ, связанных с образовательным процессом, но не входящих в круг основных обязанностей работников - устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, настоящим Положением и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Виды компенсационных выплат вводятся приказом директора Учреждения исходя из имеющихся средств и на основании решения комиссии по специальным оценкам условий труда.
- 4.12.2 Доплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания – за звание «Заслуженный учитель РФ», нагрудный знак «Отличник просвещения», «Почетный работник образования», «Почетный работник физической культуры» повышающий коэффициент 1,2
- 4.12.3 **ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ** (назначаются приказом директора гимназии, их размер устанавливается исходя из имеющихся бюджетных средств):
- за проверку тетрадей: 1,1 - учителям начальной школы и математики;
 - 1,15 – учителям русского языка;
 - 1,05 – учителям иностранных языков;
 - за наличие у педагогов квалификационной категории:
 - 1,15 – высшая;
 - 1,10 – первая;
 - 1,05 – вторая, соответствие занимаемой должности;
 - 1,05 – молодым специалистом до 3х лет;
 - деление на группы классов:

- 1,90 – по предметам, где осуществляется деление на группы;
- 2,70 – на уроках технологии и элективных курсах в 9-11 классах;
- обучение больных детей на дому – коэффициент 20,0

- 4.13 Могут устанавливаться дополнительные повышающие коэффициенты, размер которых устанавливается исходя из имеющихся бюджетных средств, назначаемые приказом директора.
- 4.14 В случае экономии ФОТс школа имеет право перераспределить неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно решению Управляющего Совета по согласованию с профсоюзом.
- 4.15 Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле: $O = Стп \times У \times Чоз \times А + Днз$, где:
 О - оклад учителя (преподавателя), непосредственно осуществляющего учебный процесс;
 Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);
 У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;
 Чоз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
 К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;
 А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;
 Днз - доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями));
 Кн - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.
- Если учитель (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.
- 4.16 С Расчет по оплате замещенных уроков учителей, находящихся на больничном листе, на курсах повышения квалификации и т.п. производится: исходя из стоимости ученико/часа в соответствии с квалификацией учителя и количеством детей, присутствовавшим на замещенном уроке: $СТ зу = Стп \times У \times А \times П$ (Стуз – стоимость замещенного урока; Стп – расчетная стоимость ученико/часа (руб./уч-час; У – количество учащихся, присутствовавших на уроке; А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию, особенность, сложность и приоритетность предметов; П – повышающий коэффициент за нагрудный знак и Почетное звание).
- 4.17 Расчёт оплаты труда других педагогических работников (воспитатели ГПД, психолог, социальный педагог) и учебно-вспомогательного персонала определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле: $Зп = Оф + К + С$, где:
 Зп – месячная заработная плата;
 Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку;
 К – компенсационные выплаты;
 С – стимулирующие выплаты.

5. Порядок расчета заработной платы штатных сотрудников гимназии

- 5.1 Заработная плата учебно-вспомогательного и малого обслуживающего персонала гимназии определяется на основе:
- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным

квалификационным группам должностей работников образования (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням (**приложение N 1 к Положению**);

- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера.

5.2 Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставок заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.3 Директор гимназии:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, воспитателей, других работников, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.

5.4 Размер окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ педагогических работников на повышающие коэффициенты (приложение 4 к настоящему положению):

$$O = M_o \times K_o \times K_k + K_n, \text{ где:}$$

O - должностной оклад работника;

M_o - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

K_o - коэффициент образования или стажа;

K_к - коэффициент квалификации;

Кн - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

5.5 Заработная плата работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$$Зп = О + К + С, \text{ где:}$$

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

5.6 Должностные оклады работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$$О = М_о \times К_о \times К_к, \text{ где:}$$

О - должностной оклад работника;

М_о - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений;

К_о - коэффициент образования или стажа;

К_к - коэффициент квалификации.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются директором гимназии в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

5.7 Заработная плата работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$$Зп = О + К + С, \text{ где:}$$

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

5.8 Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$$О = М_о \times К_о \times К_к, \text{ где:}$$

О - должностной оклад работника;

М_о - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

К_о - коэффициент образования или стажа;

Кк - коэффициент квалификации.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются директором гимназии в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

- 5.9 Заработная плата работников ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих определяется как сумма должностного оклада (ставки заработной платы) работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$$Зп = О + К + С, \text{ где:}$$

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад (ставка заработной платы) работника;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

- 5.10 Должностные ставки работников ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих соответствуют минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих.

- 5.11 Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

- 5.12 Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения.

- 5.13 Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

- 5.14 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

- 5.15 Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

- 5.16 Заработная плата директора гимназии, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$$Зп = О + К + С, \text{ где:}$$

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты, за исключением выплаты за работу с учетом специфики образовательного учреждения (классов, групп);

С - стимулирующие выплаты.

- 5.17 Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

- 5.18 Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в размере от 70% до 90% от должностного оклада директора гимназии и

утверждаются приказом директора.

5.19 С учетом условий труда директору и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера.

5.20 Стимулирующие выплаты устанавливаются: директору гимназии - управлением образования Администрации города Иванова; заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения – директором гимназии.

5.21 Стимулирующие выплаты (премии) директору гимназии осуществляются с учетом результатов деятельности гимназии в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения.

5.22 Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителям муниципальных образовательных учреждений в пределах средств фонда оплаты труда.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а так же в соответствии с Положением о компенсационных выплатах работникам МБОУ «Гимназия № 32» (приложение № 5)

6.2 Выплаты материальной помощи работникам определяются Положением о материальной помощи работникам МБОУ «Гимназия № 32» (приложение № 4)

6.3 Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

6.4 Могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника исходя из имеющийся средств в суммовом выражении;

- выплаты с учетом специфики работы в гимназии (**приложение № 2 к настоящему положению**) в пределах ассигнований на оплату труда.

6.5 Решение о введении работникам гимназии видов дополнительно оплачиваемых работ, об установлении размеров компенсационных выплат за счет бюджетных средств принимает директор, который действует на основании решения комиссии по специальной оценке условий труда и представления тарификационной комиссии, по согласованию с профсоюзным комитетом, исходя из имеющихся финансовых средств. Все выплаты оформляются приказом директора..

6.6 Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7 Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на

соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12 процентов должностного оклада.

- 6.8 На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
- 6.9 Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.
- 6.10 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 6.11 Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 6.12 Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер выплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.
- 6.13 Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.
- 6.14 Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
- 6.15 Размер выплаты составляет:
- не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) 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 (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
 - не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
- По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 6.16 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным

актом или трудовым договором.

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

6.18 Компенсационная выплата молодым специалистам муниципальных учреждений:

- осуществление ежемесячных муниципальных выплат компенсационного характера молодым специалистам в размере 1500 руб. с целью компенсации оплаты жилого помещения и коммунальных услуг;

- осуществление единовременных муниципальных выплат компенсационного характера (по окончании первого года работы - 10,0 тыс. руб., по окончании второго года работы - 15,0 тыс. руб., по окончании третьего года работы - 20,0 тыс. руб.) с целью компенсации расходов на повышение квалификации молодых специалистов.

К молодым специалистам относятся граждане Российской Федерации в возрасте до 30 лет, принятые на работу в муниципальное учреждение социальной сферы города Иванова, подведомственное одному из исполнителей Программы, не более чем через три года после окончания высшего профессионального или среднего профессионального учебного заведения на должности, имеющие код категории "2" в соответствии с "Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов", утвержденным постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 N 367.

Не являются молодыми специалистами лица, работающие в муниципальных учреждениях социальной сферы города Иванова, имеющие высшее или среднее профессиональное образование и отработавшие в них более трех лет после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, за исключением периода нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком.

Действие Программы не распространяется на молодых специалистов, принятых на работу в муниципальные учреждения социальной сферы города Иванова:

- на руководящие должности;

- на внешних совместителей;

- на лиц, принятых на штатные должности, финансируемые за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;

- на специалистов, работающих в учреждениях, подведомственных исполнителям Программы, занимающих в общем объеме менее одной ставки;

- на лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

- на лиц, ранее принимавших участие в данной Программе, при увольнении их из муниципального учреждения социальной сферы города Иванова и при поступлении их на работу в муниципальное учреждение социальной сферы города Иванова, если перерыв в работе превысил один месяц, за исключением увольняемых в связи с призывом на военную службу, перерыв в работе у которых не может превысить 13 месяцев.

Данные выплаты прекращаются при окончании действия программы.

6.19 Перечень и размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются учреждением образования самостоятельно и вводятся приказом директора.

7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

7.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Управляющим советом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии), по представлению руководителя образовательного учреждения.

7.2. Директор гимназии представляет в Управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

7.3. Стимулирующие выплаты заместителям директора производятся из фонда экономии заработной платы по результатам труда приказом директора.

7.4. Стимулирующие выплаты носят рекомендательный характер.

7.5. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

7.6. В целях поощрения работников гимназии за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

7.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

7.8. Выплаты:

- за государственную награду почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

- за ведомственную награду почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25%;

- доктор наук - 45%.

7.9. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы..

Могут быть установлены следующие виды выплат за качество выполняемых работ:

- выплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;

- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;

- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

7.10. Премии по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- премия за образцовое качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия к личному юбилею сотрудников, профессиональному и государственным праздникам.

7.11. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает директор гимназии, с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Размеры (кроме выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты

работы) и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников (приложение № 1 к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Гимназия № 32»)

7.12. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и безперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

7.13. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом общеобразовательного учреждения. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения прилагается к настоящему положению (приложение N 3).

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор гимназии несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, по которым размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

8.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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"

Для педагогических работников образовательных учреждений может применяться почасовая оплата за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования - путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

8.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

8.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

8.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

8.7. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ.

8.8. Фонд оплаты труда работников гимназии формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным, города Иванова из бюджета города Иванова, и средств от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

8.9. Заработная плата работников гимназии не может быть ниже установленного Правительством РФ минимального размера оплаты труда. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норм у рабочего времени и выполнившего нормы труда оказывается ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику выплачивается соответствующая разница в заработной плате.