

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия № 25»
Положение об оплате труда работников МБОУ «Гимназия № 25»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Гимназия № 25»
Цикунова Н.Я.
Протокол № 1 от « 17 » 09 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета
МБОУ «Гимназия № 25»

Давыдова К.П.
Протокол № 1 от « 17 » 09
20 18 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ «Гимназия № 25»
Давыдова И.В.
Приказ № 1809
от « 17 » 09 г.



ПРИНЯТО

на общем собрании трудового
коллектива

Протокол № 2
от « 24 » 09 2018 г.

Локальный акт № 43

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ГИМНАЗИЯ № 25»
(новая редакция)**

г. Кемерово, 2018

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 25» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Кемерово от 14.02.2011 № 26 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово», постановлением администрации города Кемерово от 14 апреля 2011 № 45 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово» (в ред. постановлений администрации г. Кемерово от 27.09.2011 № 129, от 01.11.2012 № 1955, от 25.03.2013 № 892 (ред. 11.04.2013), от 12.08.2013 № 2460, от 17.10.2013 № 3198, от 11.11.2013 № 3366, от 04.02.2014 № 193, от 20.04.2015 № 935, от 27.07.2016 № 1871, от 05.09.2016 № 2253, от 30.12.2016 № 3394, от 20.12.2017 №3246, от 22.12.2017 №3281, от 29.03.2018 № 617. 1.2. Настоящее Положение разработано с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципального учреждения, подведомственного управлению образования МБОУ «Гимназия № 25» (далее Учреждение).1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый в бюджете города Кемерово на финансовый год, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг (работ).

1.4. Условия оплаты труда работников учреждений (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда организации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и профессии рабочих данного учреждения.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

1.8. Учреждения принимают Положения об оплате труда работников учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения, руководствуясь настоящим Положением.

1.9. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников конкретного учреждения.

1.10. Настоящее Примерное положение не распространяется на муниципальное бюджетное учреждение "Централизованная бухгалтерия управления образования администрации города Кемерово", учреждения, обеспечивающие организацию круглогодичного загородного отдыха и оздоровления детей и подростков, подведомственные управлению образования администрации города Кемерово.

1.11. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- порядка исчисления заработной платы и установления окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы;

- порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- порядка и условий почасовой оплаты труда;
- продолжительности рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема учебной нагрузки;
- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка и условий оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей;
- порядка исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;
- порядка и условий установления компенсационных выплат;
- порядка и условий установления стимулирующих выплат;
- порядка определения расходов на оплату труда работников Учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда Учреждения.

Раздел 2. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенного учреждения устанавливается в пределах выделенных ему бюджетных ассигнований в соответствии с утвержденной бюджетной сметой расходов.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую, стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.

2.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг основных должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов, компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в разделе 10 настоящего Положения.

2.2.2. Руководитель образовательного учреждения в соответствии с пунктом 4 статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда распределяет базовую часть фонда оплаты труда между категориями работающих:

$ФОТ б = ФОТ б пед + ФОТ б пр$, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников учреждения, выплату премий, материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения или положения о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением.

Примерное положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 11 к настоящему Положению.

2.2.4. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно и указываются в положении об оплате труда.

2.2.5. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{оу} \times \alpha$, где:

ФОТ_ц - централизованный фонд;

ФОТ_{оу} - фонд оплаты труда учреждения;

α - централизуемая доля ФОТ, %.

Конкретный размер централизованного фонда по учреждениям определяется управлением образования администрации города Кемерово (далее – управление образования).

Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

2.2.6. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждений (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

Раздел 3. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

3.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

3.1.1. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (K2 + K3)) + ((Ор) \times (K4)) + KB + CB, \text{ где}$$

$\underbrace{\hspace{2cm}}_{\vee}$
оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

$\underbrace{\hspace{4cm}}_{\vee}$
повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

$\underbrace{\hspace{6cm}}_{\vee}$
тарифная часть ЗП

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанный по формуле:

$$O_p = (O \times K_1)$$

где:

O - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

K1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

K2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

K3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

K4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

KВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

3.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений в соответствии с положениями об оплате труда работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (O_p) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (K_1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № № 1 - 4 настоящего Положения.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 1 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 2 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (приложение № 3 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 4 к настоящему Положению);

3.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников общеобразовательных учреждений и дошкольных образовательных учреждений, осуществляющих свою деятельность по адаптированным образовательным программам, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, общеобразовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы общего образования, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, общеобразовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы, а также работников учреждений, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент (K_2) за специфику работы.

Повышающие коэффициенты за специфику работы образовательного учреждения (приложение № 8 к настоящему положению) применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих профессионально-квалификационных групп:

- должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

- должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных профессий в сфере образования;
- общепрофессиональных профессий рабочих в сфере образования.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению за специфику работы образовательного учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы образовательного учреждения. Затем оклад (ставка заработной платы) суммируется с каждым увеличением, образуя, тем самым, повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

В случае если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

3.1.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 6 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп должностей:

- руководителей, специалистов и служащих сферы образования;
- руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например, «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается путем суммирования повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 6 к Положению, - со дня присвоения, награждения.

3.1.5. В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по двум повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени или почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы образовательного учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.6. Положением об оплате труда работников образовательного учреждения может быть также

предусмотрено и установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально, по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения в соответствии с положением об оплате труда учреждения.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета повышающих коэффициентов: К2; К3) на данный коэффициент.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативно-правового акта администрации города Кемерово.

Раздел 4. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников образовательных учреждений

4.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования), устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада (ставки) заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Op}) + (\text{Op}) \times (\text{K2} + \text{K3})) \times \text{Нагр.факт.} / \text{Н час.} + ((\text{Op}) \times (\text{K4}))$$

где:

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Op - оклад (должностной оклад) ставка заработной платы, руб.;

K2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

K3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

K4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр.факт. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, час;

Н час. - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, час.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

а) за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

б) при возложении на учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

4.1.1. Установленная при распределении учебной нагрузки заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.1.2. Распределение учебной нагрузки учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей общеобразовательных учреждений, работающих в классах по очно-заочной и (или) заочной форме обучения в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Распределение учебной нагрузки учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100% часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80% от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80% от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при распределении учебной нагрузки, уменьшение заработной платы не производится.

4.1.3. В учебную нагрузку учителей за работу в заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70% от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

4.1.4. 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 санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при распределении учебной нагрузки, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Раздел 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшиеся не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе в заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при распределении учебной нагрузки;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном

учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в образовательных учреждениях определяется путем деления ставки заработной платы, должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$$\text{ФОТ почас.} = \text{ДО} / \text{Нчас.мес.} \times \text{Нфакт. мес.} \times \text{и},$$

где:

ФОТ почас - размер почасовой гарантированной части заработной платы педагогического работника, руб.;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ педагогических работников (приложение № 1 к настоящему Положению), с учетом повышающих коэффициентов;

Нчас.мес. - среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности, час;

Нфакт. мес.и - фактическое количество отработанных часов в месяц, час.

Среднемесячное количество рабочих часов (Нчас.мес.) 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 в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

Раздел 6. Продолжительность рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки

6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений регламентируется ст. 333 Трудового кодекса РФ, 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», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

6.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогам-психологам;
социальным педагогам;
педагогам-организаторам;
старшим вожатым.

6.3.2. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

концертмейстерам.

6.3.3. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 6.3.4.1 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

6.3.4.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);
педагогам дополнительного образования.

Примечания:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктом 6.3.2 настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 6.3.4 настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктом 6.3.2 настоящего раздела, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 6.3.4 настоящего раздела, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно абзацу 2 пункта 6.8 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

5. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Другая часть педагогической работы педагогических работников, ведущих преподавательскую (учебную) работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Выполнение другой части педагогической работы указанных работников вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

а) выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

б) организацией и проведением методической, диагностической, консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

в) временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

г) дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 мин. до начала учебных занятий и не позднее 20 мин. после окончания их последнего учебного занятия;

д) выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме компенсационных выплат (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками другими, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы).

6.4. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 6.1 - 6.3, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

6.5. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

6.6. Учебная нагрузка педагогических работников оговаривается в трудовом договоре.

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением, осуществляющим образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 6.3.4.1, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 6.3.4, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Об изменении объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Локальные нормативные акты учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, по

вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

6.7. Учебная нагрузка учителей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется учителям 1 - 4 классов (при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам), которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых учреждение, осуществляющее образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных абзацем 7 пункта 6.6.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей выпускных классов обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

При возложении на учителей учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие учреждения, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, оплачивается дополнительно.

6.8. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта, программ спортивной подготовки в соответствии с абзацами 1, 2, 5 - 7 пункта 6.7.

6.9. Определение учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с пунктами 6.6 - 6.8 соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с пунктами 6.6 - 6.8.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

6.10. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования, а другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Должностные обязанности руководителя муниципального образовательного учреждения не могут исполняться по совместительству.

Руководитель муниципального образовательного учреждения может работать у другого

работодателя только с разрешения управления образования администрации города.

6.11. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием), осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в 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.

Раздел 7. Порядок определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов

7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

7.2. Требования к уровню образования при установлении ставок заработной платы, должностных окладов, определенные профессиональными квалификационными группами по должностям работников учреждений образования, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию, за исключением требований к профилю полученной специальности по образованию, предъявляемых по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

7.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

7.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7.5. Педагогам-психологам должностные оклады устанавливаются при наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью «Психология».

7.6. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Порядка, определяется в соответствии с инструкциями.

7.8. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности, так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренные в зависимости от стажа работы и образования.

Раздел 8. Порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

8.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается начальником управления образования на очередной календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения и составляет до 2-х размеров указанной средней заработной платы.

При расчете должностного оклада руководителя учреждения на очередной календарный год берутся данные о средней заработной плате работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера, иные поощрительные и разовые выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ).

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера), объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда руководителя.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно связанные с оказанием муниципальных услуг (работ), для реализации которых создано учреждение.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

$$\text{ДО рук} \leq 3\text{Пср.осн.перс.} \times \text{Кот}$$

где:

ДО рук - размер должностного оклада руководителя;

3Пср.осн.перс. - размер средней заработной платы основного персонала.

Перечень категорий работников основного персонала приведен в приложении № 8 к настоящему Положению.

Кот - коэффициент за группу по оплате труда руководителя.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,6;

3-я группа - 1,4;

4-я группа - 1,3.

Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей определяются на основании приложения № 9 к настоящему Положению.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется органом управления образования.

8.3. К должностному окладу руководителя образовательного учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент (Кпер), который будет учитывать уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя учреждения на данный коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только

на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении руководителю учреждения персонального повышающего коэффициента и его размер принимается органом управления образования, по согласованию с Кемеровской организацией профсоюза работников образования и науки.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размер заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

При наличии ученой степени, почетного звания к должностному окладу руководителя образовательного учреждения устанавливается повышающий коэффициент (приложение № 6 к Положению).

Руководителям, имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, производится увеличение размера оклада руководителя на коэффициент за наличие у руководителя ученой степени или почетного звания.

В случае если руководитель имеет два и более почетных звания увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие у руководителя ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у руководителя имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), то оклад увеличивается путем суммирования повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада руководителя производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 6 к Положению, - со дня присвоения, награждения».

8.4. Руководителю образовательного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

На выплаты стимулирующего характера направляется не более 3% фонда оплаты труда учреждения. Стимулирующие выплаты регламентируются приложением № 11 к настоящему Положению.

8.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения без учета персонального повышающего коэффициента.

8.6. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру предусматриваются положением об оплате труда учреждения и устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

8.6. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру предусматриваются положением об оплате труда учреждения и устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Для заместителей руководителя Учреждения:

- при стаже работы более пяти лет в должности заместитель директора - **на 10 %** ниже должностного оклада директора Учреждения;
- при стаже работы от года до пяти лет в должности заместитель директора – **на 20 %** ниже должностного оклада директора Учреждения;
- вновь назначенным заместителем директора при стаже работы до одного года в должности заместитель директора - **на 30 %** ниже должностного оклада директора Учреждения.

8.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам предусматриваются положением об оплате труда учреждения или положением о стимулировании работников учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

8.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников устанавливается в кратности до 4, при условии выполнения руководителем муниципального учреждения показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных муниципальным заданием.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей

руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Раздел 9. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

9.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера. При определении должностного оклада заведующих дошкольных образовательных учреждений не учитывается оплата труда воспитателям и младших воспитателей семейных групп.

9.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) определяется путем деления суммы начисленных фондов заработной платы за отработанное время за счет всех источников финансирования (за исключением компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года на среднюю списочную численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) за аналогичный период.

9.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

9.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

9.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе)

неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость, путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 9.5 настоящего Положения.

Раздел 10. Порядок и условия установления компенсационных выплат

10.1. К выплатам компенсационного характера относятся (Приложение 10):

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением:

- классное руководство (выплата за выполнение функций классного руководителя в классе, имеющем наполняемость в пределах нормативного значения),
- проверка письменных работ,
- заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другими,
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями,
- проведение работы по дополнительным образовательным программам,
- организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

10.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

10.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.4. Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Конкретные размеры повышения заработной платы работникам учреждений устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

На момент введения новой системы оплаты труда компенсационная выплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, тяжелых работах устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

10.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех видов выплат, производимых работнику.

10.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ, и отраслевым действующим Соглашением между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки, производятся в следующих размерах:

10.6.1. Работнику, (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), производится доплата за совмещение профессий (должностей).

В случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности.

10.6.2. Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

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

Режим работы педагогических работников образовательных учреждений регламентируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

10.6.3. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в повышенном размере - 35% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

10.6.4. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), 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.

10.6.5. Работникам образовательных учреждений, выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другими, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы, устанавливается компенсационная доплата. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств фонда, направленных на оплату труда и закрепляются в локальном акте учреждения, трудовом договоре с работником.

10.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №25» и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Раздел 11. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

11.1. К выплатам стимулирующего характера относятся (Приложение 11):

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

11.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

11.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять 31,83% от фонда оплаты труда (с учетом централизованного фонда, направляемого на стимулирование руководителя Учреждения).

11.6. Выплаты стимулирующего характера специалистам, рабочим, работающим в учреждениях образования, устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения (Приложение № 11), согласованным с выборным профсоюзным органом и Управляющим советом.

Раздел 12. Особенности оплаты труда руководителей учреждений, обслуживающих образовательные учреждения

12.1. Размеры должностных окладов руководителей учреждений, обслуживающих образовательные, устанавливаются в кратном отношении к средней заработной плате (без учета компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера) основного персонала работников возглавляемых ими и не превышают 2-х размеров средней заработной платы работников, сложившейся за год, предшествующему году установления должностного оклада.

К должностному окладу руководителя учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который будет учитывать уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт работы, наличие ученой степени, почетного звания или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

12.2. Стимулирование руководителей осуществляется за счет средств централизованного фонда учреждений. На стимулирование руководителей направляется не более 1,5% фонда оплаты труда учреждений.

Конкретный размер централизованного фонда по учреждениям определяется управлением образования в зависимости от размера фонда оплаты труда, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Раздел 13. Заключительные положения

13.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

13.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

13.3. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

13.4. Учреждение принимает Положение об оплате труда работников учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Гимназия № 25»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ
В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
2 квалификационный уровень		3281		
2	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; концертмейстер (I квалификационная категория)		2,1878	8255
3	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; концертмейстер (высшая квалификационная категория)		2,3600	8904
3 квалификационный уровень		3281		
4	Воспитатель; педагог-психолог, методист (высшая квалификационная категория)		2,3600	8904
5	Воспитатель, педагог-психолог, методист (I квалификационная категория)		2,1878	8255
4 квалификационный уровень		3281		
6	Учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении);		1,7158	6474
7	Учитель (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении);		1,8880	7123
8	Учитель (I квалификационная категория)		2,1878	8255
9	Учитель (высшая квалификационная категория)		2,3600	8904

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Гимназия № 25»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ
И СЛУЖАЩИХ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

N п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		2501		
1	секретарь-машинистка		1,4081	4050
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»				
1 квалификационный уровень		2583		
1.	Лаборант		1,3638	4050
3 квалификационный уровень		2583		
2.	Техник		1,9637	5832
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»				
1 квалификационный уровень		3052		
1.	Специалист по кадрам		1,2460	4373

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Гимназия № 25»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ
КУЛЬТУРЫ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

N п/п	Наименование должностей	Оклад по профессио- нально- квалифика- ционной группе, руб.	Повышаю- щий коэффи- циент	Оклад, должност- ной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
	3 квалификационный уровень	2796		
1.	Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,3999	8102

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Гимназия № 25»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

N п/п	Наименование должностей	Оклад по профессио- нально- квалифика- ционной группе, руб.	Повышаю- щий коэффи- циент	Оклад, должност- ной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
	1 квалификационный уровень	2237		
1.	Гардеробщик, сторож - вахтер		1,1998	3241
2.	Рабочий о комплексному обслуживанию здания		1,3196	3564

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Гимназия № 25»

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2
1. Учреждения и должности, работа в которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент 0,2	
1.1. <i>Индивидуальное обучение на дому</i> больных детей-хроников (дети, перенесшие полиомиелит, церебральный паралич, болезнь Литтля, психопаты, эпилептики и др.), детей, имеющих ограниченные возможности здоровья - при наличии соответствующего заключения; детей, находящихся в приемниках-распределителях для несовершеннолетних	<i>Учителя, педагоги дополнительного образования</i>
2. Учреждения и должности, работа в которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент 0,15	
2.1. <i>Общеобразовательные учреждения, реализующие программы общего образования, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы</i>	Педагогические работники, реализующие эти программы

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Гимназия № 25»

РАЗМЕР
ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДУ,
ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ
(СТАВКЕ) ЗА НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ИЛИ ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ (КЗ)

Категории должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Руководящим работникам образовательных учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Почетный работник», «Отличник народного просвещения», «Народный учитель», «Заслуженный учитель».	0,1

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Гимназия № 25»

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ,
ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ
И ПРОФИЛИ РАБОТ КОТОРЫХ СОВПАДАЮТ

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Учитель; социальный педагог; педагог-психолог; педагог- организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Гимназия № 25»

Перечень категорий работников основного персонала
муниципальных учреждений

Муниципальные учреждения	Перечень должностей
Предоставление общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях	Учитель, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, концертмейстер

**Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Гимназия № 25»**

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ПОРЯДОК
ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**1. Объемные показатели деятельности
образовательных учреждений**

1.1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно усложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся в общеобразовательных учреждениях	из расчета на каждого обучающегося	0,5
2. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника имеющего:	1
	-1 квалификационную категорию	0,5
	- высшую квалификационную категорию.	1
3. Наличие групп продленного дня	за каждую группу с режимом работы и расписанием не менее 3-х часов	3, но не более 20
4. Наличие в образовательном учреждении оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс с количеством компьютеров:	
	- до 9-ти единиц - 10 и более единиц	5 10
5. Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета (изолятора, процедурного), стоматологического, логопедического, соляной шахты, оздоровительного Центра, столовой (пищеблока), прачечной	за каждый вид	до 15 (в зависимости от их состояния и степени использования)
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, футбольного поля, хоккейной коробки, игровых участков, бассейна, тренажерного зала	за каждый вид	до 15 (в зависимости от их состояния и степени использования)
7. Наличие:		

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия № 25»
Положение об оплате труда работников МБОУ «Гимназия № 25»

автотранспортных средств, находящихся в эксплуатации	за каждую единицу	от 3 до 20
учебной техники	за каждую единицу	до 20
8. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), парникового хозяйства, действующих теплиц, собственных овощехранилищ	за каждый вид	до 50 (в зависимости от их состояния и степени использования)
9. Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях (за исключением учреждений дополнительного образования), посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе.	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
10. Наличие собственных: котельных, очистных и других сооружений	за каждый вид	20
11. Наличие в образовательных учреждениях (классов, групп) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений, реализующих адаптированные общеобразовательные программы (для детей с ограниченными возможностями здоровья) и дошкольных образовательных учреждений, имеющих группы компенсирующей направленности.	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

2. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется один раз на учебный год управлением образования администрации города в установленном им порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования администрации города за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- а) по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;
- б) по учреждениям для детей сирот и детей, оставшимся без попечения родителей, по

общеобразовательным учреждениям для детей с ограниченными возможностями здоровья - по списочному составу на 1 января текущего года;

в) по учреждениям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристических мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий, включая организацию летних оздоровительных лагерей на базе учреждения, учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных по 200 человек, 10 двухдневных по 50 человек, 2 трехдневных по 100 человек и 2 четырехдневных по 150 человек; организован на базе учреждения летний оздоровительный лагерь с дневным пребыванием детей в две смены по 65 чел.. Среднегодовое количество участников составит: $[(5 \times 200) + (10 \times 2 \times 50) + (2 \times 3 \times 100) + (2 \times 4 \times 150) + (2 \times 65)]: 365 = 11$ человек.

2.4. При определении суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

(в ред. постановления администрации г. Кемерово от 20.04.2015 N 935)

Пункт 1 таблицы объемных показателей при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных учреждениях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

2.5. При определении количества баллов за каждого обучающегося (воспитанника), охваченного кружковой деятельностью, занимающиеся в нескольких кружках учитываются один раз.

2.6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.7. Управление образования:

- может относить учреждения образования, добившихся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- может относить, в порядке исключения, руководителей учреждений образования, имеющих особые заслуги в области образования, к следующей группе по оплате труда (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей).

3. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

3.1. Образовательные учреждения относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе выше приведенных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей.

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1. Общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Приложение № 10
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия № 25»

1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

1.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

1.4. выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением:

- классное руководство (выплата за выполнение функций классного руководителя в классе, имеющем наполняемость в пределах нормативного значения),
- проверка письменных работ,
- заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другими,
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями,
- проведение работы по дополнительным образовательным программам,
- организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы;

1.5. иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Конкретные размеры повышения заработной платы работникам учреждений устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

На момент введения новой системы оплаты труда компенсационная выплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, тяжелых работах устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех видов выплат, производимых работнику.

6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ, и отраслевым действующим Соглашением между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки, производятся в следующих размерах:

6.1. Работнику, (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную

работу по другой профессии (должности), производится доплата за совмещение профессий (должностей).

В случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности.

6.2. Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

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

Режим работы педагогических работников образовательных учреждений регламентируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.3. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в повышенном размере - 35% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

6.4. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), 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.

6.5. Работникам образовательных учреждений, выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другими, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы, устанавливается компенсационная доплата. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств фонда, направленных на оплату труда и закрепляются в локальном акте учреждения, трудовом договоре с работником (см. Таблица 1)

7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 25» и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Таблица 1

№ п/п	Вид дополнительно оплачиваемой работы, не входящей в круг должностных обязанностей работников	Размеры доплат
1.	За заведование учебными кабинетами, мастерскими	
	Кабинет английского языка	150 руб.
	Кабинет русского языка, литературы, математики, начальных классов, истории, географии, хора, театра, музыки	200 руб.
	Кабинет хореографии включая раздевалки	350 руб.
	Мастерские (столярная, слесарная)	600 руб.
	Кабинет технологии (девочки)	600 руб.
	Спортивным залом (большой)	450 руб.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия № 25»
Положение об оплате труда работников МБОУ «Гимназия № 25»

	Спортивным залом (малый) включая раздевалки	450 руб.
	Кабинет ИЗО, оркестра, информатики.	350 руб.
	Кабинет химии с лаборантской, физики с лаборантской, биологии с лаборантской	400 руб.
2.	За руководство МО	
	Гимназическое МО	400 руб.
	Гимназическое МО начальной школы	600 руб.
	Городское, районное МО	600 руб.
3.	За проверку письменных работ (от нагрузки)	
	Русский язык, литература, математика, алгебра, геометрия, начальная школа	15 %
	Английский язык	10%
	Химия, физика, биология, география, история, обществознание, информатика	7%
	ИЗО, черчение, МХК, право, экономика, музыка, искусство, ОБЖ	5%
4.	За выполнение функций классного руководителя в классе	40 рублей за каждого учащегося

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на учебный год приказом директора МБОУ «Гимназия № 25» по согласованию с председателем общего собрания трудового коллектива, председателем первичной профсоюзной организации и выплачиваются ежемесячно.

Приложение №11
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия № 25»

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
МБОУ «Гимназия № 25»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного учреждения МБОУ «Гимназия № 25» (далее Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, закрепления кадров.

Стимулирование работников МБОУ «Гимназия №25» осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет **31,83%**, и распределяется на причитающиеся стимулирующие выплаты (в пределах установленных ограничений) по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы – 82,00 %
на педагогический персонал – 80,90 %
на прочий персонал – 19,10 %
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 18,00%
- на педагогический персонал – 63,76 %
- на прочий персонал – 36,24 %
- иные поощрительные и разовые выплаты: премии единовременного характера, материальная помощь (не более 3%, при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения).

Долю каждого вида выплат Учреждение определяет самостоятельно и утверждает настоящим Положением по согласованию с выборным профсоюзным органом и Управляющим советом Учреждения.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее – комиссия), образованной в учреждении, в состав которой входят руководитель ОО, заместители директора, руководители МО с обязательным участием в ней председателя первичной профсоюзной организации, председателя Управляющего совета, председателя общего собрания трудового коллектива.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за 1 полугодие – в январе, по итогам работы за 2 полугодие и летний период – в сентябре. Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников.

2.2. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премия не выплачивается в месяце, следующем за месяцем в котором работник получил взыскание.

Основанием для не начисления премии может являться временная нетрудоспособность или пребывание

в отпуске сотрудника. Перерасчет производится пропорционально отработанному времени в последующем месяце.

2.3. Учреждение по согласованию первичной профсоюзной организацией, с общим собранием трудового коллектива, с Управляющим советом устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования является балл. Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников:

- Учителя- 100 баллов;
- Педагогический персонал- 60 баллов;
- Учебно-вспомогательный персонал- 50 баллов;
- Административно-управленческий персонал – 40 баллов;
- Обслуживающий персонал – 30 баллов.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются определенным количеством баллов.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант имеет соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) производится перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения по данной выплате.

2.5. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией (Приложение № 12).

о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;

о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения одинаково.

2.6. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с Управляющим советом.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с председателем первичной профсоюзной организацией, председателем общего собрания трудового коллектива, председателем Управляющего совета.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.7. Заполненные оценочные листы хранятся в течение одного года.

2.8. Выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением и согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации, председателем общего собрания трудового коллектива, председателем Управляющего совета.

2.9. Вновь принятым на работу в Учреждение, вышедшим из декрета, с длительного больничного учителям, педагогическому персоналу, административно-управленческому персоналу производить выплату в размере **3 000** (три тысячи) рублей до работы очередной комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Вновь принятым на работу в Учреждение, вышедшим из декрета, с длительного больничного учебно - вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу производить выплату в размере **1000** (тысяча) рублей до работы очередной комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.10. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком премиальная надбавка не устанавливается.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- 1) премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- 2) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- 3) премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
- 4) успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- 5) интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы).

3.2 Специальная выплата педагогическим работникам учреждения – молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам, учреждений соответственно) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании» (далее – Закон).

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей – при стаже работы до одного года;

640 рублей – при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей – при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей – при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами

местного самоуправления, учредителем, администрацией учреждения.

3.4. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы в таблице 1.

Таблица 1

**Раздел 1. Основания и размер премиальных выплат за интенсивность труда
(для педагогических работников и работников,
не осуществляющих образовательный процесс
(педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, ПДО))**

№ п/п	Основания	Обоснование	Сумма (в рублях)
1. Реализация отдельных видов деятельности учреждения			
1.1.1.	Председатель ПК	Приказ	500
1.1.2.	За выполнение обязанностей уполномоченного по защите прав участников образовательной деятельности	Приказ	1000
1.1.3.	За выполнение обязанностей ответственного оператора АИС	Приказ	3000
1.1.4.	За выполнение обязанностей ответственного оператора «Электронная школа 2.0»	Приказ	3000
1.1.5.	За выполнение обязанностей специалиста по кадрам	Приказ	5000
1.1.6.	За выполнение обязанностей куратора художественно-эстетического цикла	Приказ	5000
1.1.7.	За сопровождение и обеспечение безопасности учащихся по время проведения ГИА	Приказ	500
1.1.8.	Участие в качестве члена жюри, эксперта по проверке олимпиадных работ, судейство в период проведения олимпиад, НПК, соревнований (не ниже районного уровня)	Приказ	400
1.1.9.	Организация и проведение для учащихся муниципальных, районных олимпиад, конкурсов, соревнований, семинаров, НПК на базе гимназии	Приказ	300
1.1.10.	За развитие индивидуальных творческих способностей учащихся	Приказ	500
1.1.11.	За организацию оздоровительного и каникулярного отдыха детей	Приказ	500
1.1.12.	За работу с молодыми специалистами (наставничество)	Приказ	500
1.1.13.	За техническое музыкальное сопровождение мероприятий гимназии	Приказ	500
1.1.14.	За техническое обслуживание музыкального оборудования	Приказ	500
1.1.15.	За участие в инновационной деятельности на базе учреждения в составе рабочей группы (опорная площадка)	Приказ	500
1.1.16.	За сопровождение учащихся к местам проведения мероприятий, соревнований.	Приказ	200
1.1.17.	За выполнение обязанностей куратора направления «Экологическая культура», за работу на пришкольном участке, в теплице в течение учебного года и летний период.	Приказ	2000
1.1.18.	За выполнение обязанностей организатора мониторинга питания, ведение отчетной документации, контроль по обеспечению учащихся льготным питанием.	Приказ	1500
1.1.19.	За обслуживание оборудования учебных кабинетов и лаборантских (физика, химия)	Приказ	1000
1.1.20.	За выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства	Приказ	1000

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия № 25»
Положение об оплате труда работников МБОУ «Гимназия № 25»

1.1.21.	За психологическое сопровождение учащихся в рамках реализации программы «Одаренные дети», направления «Профориентация»	Приказ	1000
1.1.22.	За организацию и проведение работы с социальными партнерами, заключение договоров социального партнерства	Приказ	1000
1.1.23.	За сопровождение детей в рамках дошкольной подготовки	Приказ	500
1.1.24.	За организацию и своевременное прохождение медицинского осмотра сотрудниками гимназии и учащимися	Приказ	500
1.2. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения			
1.2.1.	За организацию и проведение семинаров, конференций для педагогических работников	Приказ	500
1.2.2.	За организацию коллективной деятельности сотрудников гимназии	Приказ	500
1.3. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат			
1.3.1.	Срочная разработка и своевременное обновление документов нормативно-правовой базы гимназии	Приказ	500
1.3.2.	Подготовка нормативных документов для прохождения аккредитации, лицензирования, контроля качества образования	Приказ	500
1.4.	Доплата молодым специалистам		
	стаж работы до одного года;	Приказ	850
	стаж работы от одного года до двух лет;	Приказ	640
	стаж работы от двух до трех лет;	Приказ	420
	стаж работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.	Приказ	1060

**Раздел 2. Основания и размер премиальных выплат за интенсивность труда
(для заместителей директора, учебно-вспомогательного персонала)**

№ п\п	Основания	Обоснование	Сумма (в рублях)
2.1.	Реализация отдельных видов деятельности учреждения		
2.1.1.	За организацию и проведение ДТ ГИА, ВПР, олимпиад, семинаров, конференций на базе ОУ	Приказ	500
2.1.2.	За организацию работы с допризывной молодежью	Приказ	500
2.1.3.	За работу с документацией по охране труда	Приказ	500
2.1.4.	За организацию и проведение на базе учреждения инновационной деятельности (опорные площадки)	Приказ	500
2.1.5.	За работу с фондом учебников, организация и проведение акций	Приказ	4000
2.1.6.	За подготовку документов в государственные учреждения (ФСС, Пенсионный фонд), заполнение ФИС ФРДО, работа с персональными данными	Приказ	5000
2.1.7.	За составление расписания учебных занятий, переводной аттестации, внеурочной деятельности	Приказ	500
2.1.8.	За выполнение обязанностей контрактного управляющего (подготовка документации, работа с организациями)	Приказ	5000

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия № 25»
Положение об оплате труда работников МБОУ «Гимназия № 25»

2.1.9.	За моделирование и шитье костюмов для творческих коллективов (из расчёта 8 костюмов в месяц)	Приказ	6000
2.1.10.	За выполнение обязанностей уполномоченного по защите прав участников образовательной деятельности	Приказ	1000
2.1.11.	За ведение учета и выдача материальных ценностей со склада	Приказ	500
2.1.12.	За организацию и проведение работы по направлению «Профорientация»	Приказ	1000
2.1.13.	За своевременное обновление информации на гимназическом сайте, техническое сопровождение сайта	Приказ	1000
2.1.14.	За выполнение обязанностей ответственного оператора «Электронная школа 2.0.»	Приказ	5000
2.2.	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)		
2.2.1.	За качественное выполнение летнего и текущего ремонта	Приказ	1000
2.2.2.	За подготовку гимназии к отопительному сезону (утепление окон, подвала, опрессовка, подготовка калориферных установок, теплоузлов и запорной арматуры, остекление окон, ремонт, утепление входных дверей)	Приказ	1000
2.3.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения		
2.3.1.	Организация и проведение семинаров, конференций, олимпиад для педагогических работников, учащихся	Приказ	500
2.3.2.	Организация работы гимназии в рамках опорной площадки	Приказ	500
2.3.3.	За организацию коллективной деятельности сотрудников гимназии	Приказ	500
2.4.	Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат		
2.4.1.	Увеличение объема работ и срочности выполнения (сезонных работ, связанных с праздниками, при подготовке гимназии к учебному году, заполнение и ведение отчетов для ТОО, УО, ДОиН и др.)	Приказ	1000
2.4.2.	Срочная разработка и своевременное обновление документов нормативно-правовой базы гимназии	Приказ	1000
2.4.3.	Подготовка нормативных документов для прохождения аккредитации, лицензирования, контроля качества образования	Приказ	1000

Раздел 3. Основания и размер премиальных выплат за интенсивность труда
(для обслуживающего персонала):

№ п/п	Основания	Обоснование	Сумма (в рублях)
3.1.	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)		
3.1.1.	За качественное выполнение летнего и текущего ремонта	Приказ	1000
3.1.2.	За погрузочно-разгрузочные работы и складирование (при отсутствии в штатном расписании должности грузчика)	Приказ	500
3.1.3.	За ремонт станков, школьного оборудования, инструментов	Приказ	3000
3.1.4.	За своевременную и качественную работу по очистке подвальных, чердачных и подсобных помещений.	Приказ	1000
3.1.5.	За ежемесячную чистку жалюзи в учебных кабинетах, коридорах ОУ.	Приказ	1000
3.1.6.	За обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной	Приказ	1000

	работы отопительной системы.		
3.1.7.	За выполнение функциональных обязанностей ответственного за электрохозяйство	Приказ	5000
3.1.8.	За ремонт, изготовление школьной мебели	Приказ	2000
3.1.9.	За поддержания санитарного состояния крыльца и входного узла в гимназию	Приказ	1000
3.1.10.	За выполнение строительных работ	Приказ	3000
3.1.11.	За подготовку гимназии к отопительному сезону (утепление окон, подвала, опрессовка, подготовка калориферных установок, теплоузлов и запорной арматуры, остекление окон, ремонт, утепление входных дверей)	Приказ	1000

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с председателем общего собрания трудового коллектива, председателем первичной профсоюзной организации в виде разовых выплат и материальной помощи.

4.3. Размер разовых выплат и материальной помощи устанавливается учреждением в виде фиксированных сумм (см. таблицу 2).

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

Таблица 2

Основания и размер иных поощрительных и разовых выплат

№ п/п	Основания	Сумма (в рублях)
Разовые выплаты		
1	в связи с юбилеями: 50 лет; 55 лет; 60 лет; 65 лет; 70 лет;	1000
Материальная помощь		
1	в связи с тяжёлым заболеванием и курортно-санаторном лечении	5000
2	в связи с возникновением у работника тяжелой материальной ситуации	5000
3	▪ в связи со смертью близких родственников	5000
4	▪ в связи с кражами, пожаром, наводнением, в зависимости от нанесенного ущерба	5000

5. Порядок установления и отмены стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются сроком на полугодие (в соответствии с оценочными листами). Выплаты за интенсивность труда могут устанавливаться, как в виде разовых премий, так и в виде ежемесячных выплат, если данный вид работ предполагает постоянное их выполнение в течение учебного года.

Стимулирующие выплаты по результатам деятельности работников учреждения выплачиваются из доли стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждения согласуются с председателем общего собрания трудового коллектива, председателем первичной профсоюзной организации и утверждается приказом директора учреждения.

5.3. Стимулирующие выплаты могут быть установлены как основным работникам, так и работающим в порядке совместительства.

5.4. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо премия может быть не начислена по причине:

- окончание срока действий выплаты;
- работникам, имеющим административные взыскания за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению, а также в случае обоснованных обращений родителей на некорректные действия педагога;
- на период больничных, административных отпусков, дней без содержания на период начисления стимулирующих выплат.

5.5. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо премия может быть не начислена приказом директора учреждения, после согласования с председателем общего собрания трудового коллектива, председателем первичной профсоюзной организации.

Работнику учреждения, получившему взыскание, стимулирующие выплаты за расчетный период, в котором допущено нарушение, не начисляются.

6. Заключительное положение

Установление показателей стимулирования и премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

7. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности учителей

7.1. В случае несогласия учителя с оценкой комиссии по премированию, он вправе подать апелляцию в конфликтную комиссию.

7.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя конфликтной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

7.3. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии по премированию и процедуре оценки.

7.4. На основании поданной апелляции председатель конфликтной комиссии в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание конфликтной комиссии, на которое в обязательном порядке приглашаются члены комиссии по премированию и учитель, подавший апелляцию.

7.5. В присутствии учителя, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии проводят проверку правильности оценки данной комиссии по премированию, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

Оценка, данная конфликтной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением комиссии по премированию.