

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«ЖЕНСКАЯ ГИМНАЗИЯ»
(МАОУ «Женская гимназия»)
«Нывъяслы гимназия» муниципальной автономной велодан учреждение

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного

комитета



(Л.И.Конолаш)

подпись

«31» августа 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ «Женская гимназия»



В.В.Кулимова

«31» августа 2018 г.



Положение
об оплате труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Женская гимназия»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Женская гимназия» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» (с изменениями от 17.08.2018 №8/2114);
- иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;
- ведомственными нормативными правовыми актами;
- Отраслевым соглашением между Управлением образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар» и Территориальной Сыктывкарской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы.
- Коллективным договором МАОУ «Женская гимназия» на 2018-2020 г.г., прошедшим уведомительную регистрацию в Министерстве труда и социальной защиты Республики Коми.

2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Женская гимназия» (далее – учреждение) за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам;
- условия выплаты материальной помощи.

3. В случае изменения законодательства Положение подлежит изменению.

4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания, а также средств от приносящей доход деятельности.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

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

7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

8. Положение распространяется на всех работников гимназии.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников

1. Плановый фонд оплаты труда включает:

1) фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы);

2) фонд выплат компенсационного характера;

3) фонд выплат стимулирующего характера;

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Формирование фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – общая сумма денежных средств учреждения, направляемых на заработную плату работников.

$ФОТ = (ФОТ_{до} + ФОТ_{кв} + ФОТ_{св}) * РК * СН$, где

ФОТ_{до} – фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы);

ФОТ_{кв} - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{св} - фонд выплат стимулирующего характера;

1) ФОТ_{до} рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{до} = n_1 * O * k_1 + n_2 * O * k_2 + n_3 * O * k_3 + \dots$, где

n_1, n_2, n_3 – количество штатных единиц или пед. ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

O – размер должностного оклада по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

k_1, k_2, k_3 – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар».

При отсутствии повышения должностного оклада по должности k равен 1,0.

2) ФОТ_{кв} рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{кв} = Д_1 + Д_2 + Д_3 + Д_4$, где

Д₁ - доплаты работникам за работу в ночное время и праздничные дни;

Д₂ - доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

Д₃ - доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работника;

Д4 - доплаты молодым специалистам

Д1, Д2, Д4 определяются исходя из фактической потребности.

3) ФОТ_{св} рассчитывается следующим образом:

$\text{ФОТ}_{св} = (\text{ФОТ}_{до} + \text{ФОТ}_{кв}) * \geq 20\% + \text{Нвл}$, где

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы формируется в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (окладов, ставок заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера;

Нвл - объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

2.2. Основные условия оплаты труда работников

1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) (далее – должностные оклады) работникам гимназии устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, тарификационным списком. Штатное расписание и тарификационный список утверждаются директором гимназии, согласовываются начальником Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар».

Размеры должностных окладов работникам учреждения определяются постановлениями администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар».

Месячная заработная плата работника гимназии, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника гимназии не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Реализация гарантий по оплате труда работников гимназии, установленных настоящим пунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда гимназии.

2. Педагогическим работникам гимназии, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена и основного государственного экзамена, освобожденным от основной работы на период подготовки и проведения, гарантируется сохранение среднего заработка по основному месту работы.

3. Для расчета средней заработной платы:

В средний дневной заработок для оплаты обучения на курсах квалификации или переподготовки, служебных командировок включается заработная плата как по основной должности (включая совмещение), так и по внутреннему совместительству.

2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам

1. При определении должностного оклада руководящих работников гимназии учитывается группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями учреждения;

2. Условия оплаты труда директора гимназии определяются Учредителем с учетом показателей оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений и положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений МО ГО «Сыктывкар», устанавливаются приказом начальника Управления образования.

3. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

4. Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

5. Повышение должностных окладов работникам гимназии производится в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений образования, утвержденным в администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» (с изменениями от 17.08.2018 №8/2114).

Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).

Размеры

повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников

1. Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников и размеры повышения (далее - Перечень):

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	15 30

Примечание:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

2. Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников гимназии включает учебную (преподавательскую) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.5. Выплаты компенсационного характера

2.5.1. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работнику к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) с учетом размера его повышения.

Выплаты компенсационного характера работникам гимназии устанавливаются приказом директора либо лицом, его заменяющим, директору гимназии - приказом управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар».

2.5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на учебный год (с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года), а также могут быть установлены на определенный период времени. Выплаты компенсационного характера могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

2.5.3. Выплаты компенсационного характера работникам гимназии начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

2.5.4. В гимназии могут быть установлены следующие виды компенсационных выплат:

- 1) доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты молодым специалистам;
- 4) компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- 5) компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;
- 6) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5.5. Работникам гимназии за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы) в следующих размерах:

2.5.5.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам гимназии в размере не менее 35% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.5.5.2. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам образовательных организаций за классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)	от 10 до 30

2.	Учителям за проверку письменных работ (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 15
3.	За обслуживание вычислительной техники учителю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера (по вычислительной технике), инженера-электроника	до 2
4.	Педагогическим работникам, реализующих образовательные программы за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 10
5.	За руководство методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15
6.	Педагогическим работникам за заведование музеями, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 20

2.5.5.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.5.5.4. Другие доплаты работникам гимназии за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5.6. Доплаты работникам гимназии, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

2.5.7. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию (далее – учебное заведение), на работу в Организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации городов и поселков городского типа	25
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации, расположенные в сельских населенных пунктах	30

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица, не достигшие возраста до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Организации на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

2.5.7.1. Доплаты молодым специалистам, прибывшим на работу в Организацию в год окончания учебного заведения, устанавливаются после окончания учебного заведения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 2.5.7.2 и 2.5.7.3 настоящего положения.

2.5.7.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Организацию, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 2.5.7.3. настоящего приложения.

2.5.7.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в Организации в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

2.5.7.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Организации в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания

учебного заведения.

2.5.7.6. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты продолжается со дня прекращения указанных событий, при условии, что работник не достигнет 30 летнего возраста.

2.5.8. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24.04.2014 № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена».

2.5.9. Педагогическим работникам, участвующим в проведении основного государственного экзамена, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения основного государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется в размере 200 рублей за 1 день.

Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении основного государственного экзамена на основании приказа руководителя образовательной организации об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки основного государственного экзамена, в ближайший установленный локальным нормативным правовым актом образовательной организации день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

На период проведения основного государственного экзамена педагогические работники образовательных организаций, участвующие в проведении основного государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы, а также указанным работникам сохраняется средний заработок по основному месту работы.

2.5.10. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

2.5.11. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

2.6. Стимулирующие выплаты

2.6.1. Работникам гимназии могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;

2.6.2. Основанием для назначения выплат стимулирующего характера являются следующие основные критерии:

- достижение учащимися высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом;

- высокая производительность труда (способность в короткие сроки выполнять большой объем работы);
- снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, внутриучрежденческом учете;
- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;
- отсутствие замечаний, выявленных в ходе проверки;
- оперативное выполнение особо важных заданий (поручений) руководства;
- наличие поощрений, благодарностей;
- проявление творческой инициативы (разработка научных и методических материалов, внедрение новых форм и методов работы);
- участие в конкурсах;
- повышение профессионального уровня (обучение в образовательных учреждениях по профилю работы, участие в семинарах, круглых столах, изучение и применение в своей работе методической, научной литературы).
- интенсивность труда, связанная с выполнением функций административного, финансово-экономического, хозяйственного обслуживания зданий, сооружений и оборудования, в обеспечении безопасности, соблюдении правил охраны труда и техники безопасности, обеспечении уставной деятельности общеобразовательного учреждения.

2.6.3. Выплаты стимулирующего характера работникам гимназии производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда гимназии.

2.6.4. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок).

2.6.5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются индивидуально каждому работнику к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) с учетом размера его повышения в зависимости от личного вклада в общие результаты деятельности гимназии, качеством и объемом выполняемой работы.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру и остальным работникам гимназии устанавливаются приказом директора гимназии или заменяющего его лица, директору гимназии - приказом начальника Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар» в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда гимназии.

2.6.6. Выплаты устанавливаются по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Выплаты могут быть установлены на определенный период времени, а также могут носить разовый характер, могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

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

2.6.8. Надбавки работникам гимназии начисляются с учетом фактически отработанного времени.

2.6.9. Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и надбавки за качество выполняемых работ работникам гимназии может быть установлен в следующих размерах:

№№ п/п	Категория работников, наименование должности	Максимальный размер в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке), суммарно надбавка за интенсивность и высокие результаты работы и надбавка за качество выполняемых работ
-----------	--	---

1.	Директор	до 200 % включительно
2.	Заместитель директора, главный бухгалтер	до 180 % включительно
3.	Другие работники	до 150 % включительно

2.6.10. Основания для установления работникам Организаций надбавок за интенсивность и высокие результаты <*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени (доплата за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени устанавливается на время проведения оздоровительной кампании педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности. Перечень категорий работников, которым может быть установлена надбавка к ставкам и должностным окладам за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается приказом руководителя Организации)	до 15
2.	Директорам, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам (педагогическим работникам надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
3.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	до 20
4.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов, проектов, направленных на развитие предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС)	до 10
5.	Надбавки по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с локальным нормативным актом организации	х

Примечания:

<> Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются директором гимназии в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.*

2.6.11. Работникам гимназии в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

Основания для установления работникам гимназии надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации)	до 5
2.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5*

Примечания:

<> Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются руководителями Организаций в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.*

*<***> при наличии нескольких оснований для установления, надбавка устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.*

2.6.11. За качество выполняемых работ работникам могут быть предусмотрены следующие единовременные выплаты:

- единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;
- единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников.

2.6.11.1. Учителям, реализующим программу основного общего и среднего общего образования, за подготовку выпускников, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, производится единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения в следующих размерах:

- 1000 руб. (при наличии в классе не менее одного указанного результата);
- 2500 руб. (при наличии в классе не менее двух указанных результатов);
- 3000 руб. (при наличии в классе от трех до четырех указанных результатов);
- 4000 руб. (при наличии в классе пяти и более указанных результатов).

Выплаты производятся не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.6.11.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников устанавливаются учителям, реализующим программу основного общего и среднего общего образования в следующих размерах:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;

- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, а также призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;

- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.

Размер выплаты определяется гимназией самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда гимназии и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.6.12. Единовременные выплаты, указанные в п. 2.6.11. настоящего положения, устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены выпускники, получившие по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, а также призеры и победители Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников.

2.6.13. Надбавки работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте гимназии.

2.6.14. Надбавки за результативность и качество работы

1. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда **заместителям директора:**

Критерии оценки эффективности деятельности

№ п/п	Наименование критерия	Показатели	Баллы
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов по курируемым направлениям деятельности, замечаний в ходе проверок надзорных органов, объективных жалоб	2
2	Удовлетворенность качеством предоставляемых образовательных услуг со стороны родителей (законных представителей), учащихся	Отсутствие жалоб, наличие положительных отзывов	2
3	Качество и общедоступность общего образования	Положительная динамика результатов государственной итоговой аттестации. Стабильность и рост качества обучения. Стабильность и рост участников и призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.	5 5 2

		Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся (по материалам контрольных мероприятий)	3
4	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	<p>Обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности, охраны труда.</p> <p>Обеспечение санитарно-гигиенических, бытовых условий.</p> <p>Эстетические условия, оформление гимназии, кабинетов</p> <p>Повышение квалификации педагогических кадров</p> <p>Состояние прилегающей территории</p> <p>Повышение квалификации педагогических кадров</p> <p>Качественная организация текущего ремонта.</p>	<p>3</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>1</p>
5	Нормативно-правовое, документационное и учебно-программное обеспечение образовательного процесса	<p>Наличие соответствующих законодательству локальных нормативных актов</p> <p>Наличие качественного учебно-программного обеспечения</p>	<p>2</p> <p>5</p>
6	Социальный критерий	<p>Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения.</p> <p>Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.</p>	<p>5</p> <p>5</p>
7	Инновационная деятельность	<p>Ведение экспериментальной работы</p> <p>Разработка и внедрение авторских программ</p> <p>Выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов</p> <p>Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий</p> <p>Обобщение опыта работы гимназии: муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>5 10 15</p>
8	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	1

		Положительная динамика, выявленная в ходе мониторинга по курируемым направлениям деятельности	5
		Создание комфортных психологических условий обучения в гимназии.	2
		Эффективная работа в рамках программы по здоровьесбережению для учащихся.	3
9	Качество методического руководства педагогическим коллективом.	Уровень владения педагогами современными технологиями обучения (использование современных мультимедийных, интерактивных средств в учебном процессе).	2
		Оказание методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности.	2
10	Социальное партнерство	Организация активной работы с общественными, культурными, спортивными организациями, ассоциациями по проблемам образования	3

Итого: 106 баллов.

Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности заместителя директора	Размер надбавки за результативность и качество работы
80-106 баллов	100-120 %
60-79 баллов	80-100 %
40-59 баллов	60-80 %
10-39 баллов	10-60 %

2. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда **учителей, педагога-психолога, педагога дополнительного образования:**

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Источник данных	Период
1. Динамика индивидуальных образовательных результатов	1.1. Стабильная и позитивная динамика уровня обученности	Процент абсолютной успеваемости	100% - 9 баллов от 95% до 99% - 5 баллов от 90% до 94% - 3 балла	Классный журнал	1 раз в четверть
		Понижение успеваемости	от 10% до 15% - «-1» балл от 16% до 25% - «-2» балла	Классный журнал	1 раз в четверть
		Процент подтвердивших четвертную (годовую) отметку по результатам административных и независимых контрольных срезов (в том числе ЕГЭ)	от 95% до 100% - 9 баллов от 90% до 94% - 7 баллов от 85% до 89% - 5 баллов от 80% до 84% - 3 балла от 75% до 79% - 2 балла от 70% до 74% - 1 балл	Классный журнал, анализ срезов, протоколы экзаменов, аналитическая справка заместителя директора	1 раз в полугодие

	1.2. Стабильная и позитивная динамика качества знаний	Рост или снижение числа учащихся, повысивших оценку	Факт роста - 5 баллов Стабильно - 3 балла Снижение - «-2» балла	Классный журнал, аналитическая справка заместителя директора	1 раз в четверть
	1.3. Обеспечение индивидуальной образовательной траектории учеников	Процент учащихся по предмету с разработанной индивидуальной траекторией обучения	Более 10% - 5 баллов	Аналитическая справка зам. директора, индивидуальные планы учащихся	1 раз в полугодие
	1.4. Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся	Наличие	2 балла – наличие «-1» балл - отсутствие	Результаты исследований, мониторинга	1 раз в полугодие
2. Внеурочная работа с обучающимися	2.1. Система работы с одаренными детьми	Наличие победителей и призеров олимпиад в зависимости от уровня участия	Школьный - 1 балл Муниципальный - 3 балла Областной - 5 баллов Федеральный - 7 баллов	Дипломы, сертификаты, приказ управления образования	1 раз в полугодие
	2.2. Организация и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий по предмету	Охват учащихся внеклассными и внешкольными мероприятиями по предмету	Более 70% - 5 баллов от 50% до 69% - 4 балла от 30% до 49% - 3 балла	Опрос, аналитическая справка	1 раз в полугодие
	2.3. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты, социальные проекты)	Охват учащихся	Более 70% - 5 баллов от 50% до 69% - 4 балла от 30% до 49% - 3 балла	Опрос, аналитическая справка, классный журнал	1 раз в полугодие
	2.4. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Охват учащихся	Более 70% - 5 баллов от 50% до 69% - 4 балла от 30% до 49% - 3 балла	Опрос, аналитическая справка, классный журнал	1 раз в полугодие
	2.5. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Охват учащихся	Более 70% - 5 баллов от 50% до 69% - 4 балла от 30% до 49% - 3 балла	Опрос, аналитическая справка, классный журнал	1 раз в полугодие
	2.5. Работа с детьми из социально-	Отсутствие правонарушений у учащихся,	Отсутствие – 5 баллов Рост на 10%– «-2»	Данные ВШК, КПДН, ОПДН	1 раз в квартал

	неблагополучных семей	положительная динамика по каждому случаю	балла		
	2.6. Создание комфортности для учащихся.	Обоснованные жалобы на действия учителя	Факт отсутствия - 2 балла Факт жалоб - «-2» балла	Зарегистрированные обращения	1 раз в квартал
3. Повышение профессионального мастерства	3.1. Использование на уроке и во внеурочной деятельности инновационных технологий	Частота использования ИКТ	более 50% занятий - 3 балла от 30% до 49% - 2 балла от 10% до 29% - 1 балл	Анализ посещений уроков, справка заместителя директора, отчет учителя	1 раз в четверть
		Размещение материалов педагога на сайте школы	Наличие обновляемого материала - 2 балла	Мониторинг обновления сайта	1 раз в месяц
		Частота использования педагогических технологий, в том числе проектных	более 50% занятий - 3 балла от 30% до 49% - 2 балла от 10% до 29% - 1 балл	Отчет учителя посещение уроков, справка заместителя директора	1 раз в квартал
	3.2. Проведение открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах	Уровень проведения открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах	Школьный уровень – 3 балла районный - 4 балла окружной - 5 баллов городской — 6 баллов	Конспекты выступления, информационная справка заместителя директора	1 раз в квартал
	3.3. Обобщение передового опыта	Наличие публикаций, метод. разработок	Факт наличия - 3 балла	Публикации, справка заместителя директора	1 раз в квартал
	3.4. Участие в профессиональных конкурсах	Уровень участия	Школьный уровень – 3 балла окружной - 5 баллов городской — 6 баллов	Приказы	1 раз в полугодие
		Призовые места	Школьный уровень – 4 балла окружной - 7 баллов городской — 8 баллов	Дипломы, грамоты	1 раз в полугодие
	3.5. Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	участие	Участие – 2 балла Не участие – 0 баллов	Информация заместителя директора	1 раз в год
3.7. Методическая, научно-исследовательская деятельность	Наличие собственных метод. разработок.	Факт наличия - 5 баллов	Разработки, пособия	1 раз в четверть	
	Написание программ курсов по предмету, элективных курсов	Наличие – 1 баллов, при положительной экспертной оценке –	Программа, Акт, заключение, справка		

			5 баллов		
		Участие в инновационной и экспериментальной работе	Факт участия - 5 баллов	Отчет учителя, информационная справка	1 раз в полугодие
		Участие в работе олимпиадных, экзаменационных, аттестационных комиссий.	Муниципальный уровень - 2 балла региональный уровень - 4 балла	Приказы	1 раз в полугодие
		Участие в коллективных педагогических проектах	Факт участия – 2 балла	Приказ	1 раз в полугодие
		Наставничество	Факт наличия - 2 балла	Отчет учителя, отзыв наставника	1 раз в полугодие
		Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреаций и тп.)	Отлично – 3 балла, хорошо – 2 балла, удовлетворительно – 1 балл	Комиссия	1 раз в год
4. Соблюдение ТБ, исполнительская дисциплина	4.1. Соблюдение ТБ и ОТ, светового режима, проветривания, физкультминуток	Отсутствие и наличие происшествий, травм во время проведения занятий	Наличие и отсутствие зарегистрированных замечаний - «-2» - «+2» балла	Отсутствие зарегистрированных замечаний - 2 балла	1 раз в четверть
	4.2. Качество и своевременность заполнения документации, исполнение административных решений	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения	Наличие и отсутствие зарегистрированных замечаний - «-2» - «+2» балла	Отсутствие зарегистрированных замечаний - 2 балла	1 раз в четверть

Итого: 123 балла.

Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности учителя	Размер надбавки за результативность и качество работы
123- 100 баллов	80-100 %
99-70 баллов	60-80 %
69-40 баллов	40-60 %
39-10 баллов	0-40 %

2.6.15. **Надбавки за выслугу лет** устанавливаются руководителям, специалистам, служащим и рабочим гимназии в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, служащим и рабочим, работающим в гимназии на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 2.5.7. настоящего положения.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях независимо от занимаемой должности;

2) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми;

3) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

4) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

5) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу в гимназию не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам гимназии, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

2.6.16. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.6.16.1. Единовременное вознаграждение (премия) является поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную и продолжительную работу.

2.6.16.2. Размер премиальных выплат конкретному работнику не ограничен.

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

- премия за образцовое качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премияльные выплаты могут устанавливаться без учета фактически отработанного времени.

2.6.16.3. Работники гимназии могут премироваться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)

2.6.17. Снижение выплат стимулирующего характера.

2.6.17.1. Размер выплат отменяется или уменьшается при:

- окончания срока действия надбавки;

- ухудшение качества работы;

- несвоевременном выполнении заданий;

- нарушений трудовой дисциплины;

- получения работником дисциплинарного взыскания, связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций;

- в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;

- в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника школы.
- 2.6.17.2. Изменение или отмена выплат оформляется приказом по гимназии.

2.7. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам

1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя;
- учителей, для которых МАОУ «Женская гимназия» является местом основной работы, при возложении на них 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.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2. Тарификация учителей производится 1 раз в год.

В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, 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.

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось

свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.9. Порядок регулирования уровня заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера

1. Должностной оклад директора гимназии устанавливается трудовым договором с директором, заключаемым Управлением образования, с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций, определенных в приложении № 2 Постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» (с изменениями от 17.08.2018 №8/2114).

2. Выплаты компенсационного характера руководителю Организации устанавливаются на основании приложения № 3 настоящего постановления.

3. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации устанавливаются приказом гимназии, определенных в приложении № 1 настоящего постановления, с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций, определенных в приложении № 2 настоящего постановления.

4. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру гимназии устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера гимназии, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения гимназии и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава гимназии (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера гимназии) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников организации в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для директора	для заместителей директора, главного бухгалтера
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
2	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0
3.	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0	до 3,5
4.	От 151 до 200 (включительно)	до 4,5	до 4,0
5.	От 201 и выше	до 5,0	до 4,5

4.1. По результатам выполнения показателей эффективности работы гимназии предельное значение коэффициента кратности может быть увеличено:

- на 1,0 - для директора, заместителей директора, главного бухгалтера гимназии, являющейся автономным учреждением;

- на 1,0 - для директора, заместителей директора, главного бухгалтера гимназии при осуществлении образовательной деятельности в двух и более зданиях.

5. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры директора, заместителей директора, главного бухгалтера гимназии.

6. При расчете среднемесячной заработной платы работников гимназии, а также директора, заместителей директора, главного бухгалтера гимназии, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады, (ставки заработной платы) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения гимназии.

7. Выплаты стимулирующего характера директору гимназии устанавливаются приказами Управления образования в соответствии с утвержденными им положениями, определяющими выплаты стимулирующего характера директору гимназии, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктами 4, 4.1. настоящего Порядка.

8. Управление образования осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя Организации к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктами 4, 4.1. настоящего Порядка.

9. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру гимназии устанавливаются приказом директора гимназии с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктами 4, 4.1. настоящего Порядка.

10. Директор гимназии осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей директора, главного бухгалтера гимназии к среднемесячной заработной плате работников гимназии, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктами 4, 4.1 настоящего Порядка.

III. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

IV. Другие вопросы оплаты труда

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда гимназии.

Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам гимназии.

Выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным разделом 2.6.

За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, может выплачиваться материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор гимназии на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи работнику может осуществляться только в исключительных

случаях:

-в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника гимназии – в размере до 1 месячного оклада;

-на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника гимназии, семье умершего при смерти работника гимназии – в размере до 1 месячного оклада;

-по состоянию здоровья работника гимназии (необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения) - в размере до 1 месячного оклада;

- при наступлении непредвиденных событий (пожар, несчастный случай в быту, кража и т.д.) - в размере до 1 месячного оклада;

За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, может осуществляться единовременная выплата работникам:

-в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет и т. д.) – в размере до 1 месячного оклада;

- в связи со свадьбой, рождением ребенка – в размере до 1 месячного оклада.

Материальная помощь выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Настоящее Положение принято на общем собрании работников. Внесение изменений и дополнений может производиться на общем собрании по инициативе администрации или работников простым большинством голосов.