

Принято с учетом мнения  
выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
от 01 февраля 2014 г.  
\_\_\_\_\_ А.А.Никитюк

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
МБОУ «Гимназия им.В.А.Надькина»  
от 01 февраля 2014 г.  
№116-42-15/1

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения**  
**«Гимназия имени В.А.Надькина»**

**Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Гимназия им. В.А.Надькина» (далее - Учреждение), находящееся в ведении муниципального образования «город Саянск», отличных от Единой тарифной сетки (далее - Положение), разработано в соответствии с следующими нормативными правовыми документами:
  - Законом Иркутской области от 09.10. 2008 № 82-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;
  - постановлением Правительства Иркутской области от 18.11.2009 № 339/118-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;
  - распоряжением Правительства Иркутской области от 07.06.2010 №110-рп «О введении системы оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;
  - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
  - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05. 2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
  - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении

- профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);
  - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
  - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
  - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.05.2008 №225н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;
  - инструкцией о порядке начисления заработной платы работников просвещения, утвержденная приказом Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 №94 с изменениями и дополнениями;
  - приказом Министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11.02.2010 № 7-мпр «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений Иркутской области»;
  - приказом Министерства образования Иркутской области от 24.02.2010 № 116-мпр «Об утверждении Перечня должностей и профессий работников областных государственных образовательных учреждений, которые относятся к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области»;
  - приказом Министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11.02.2010 № 8-мпр «Об утверждении Методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от Единой тарифной сетки Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Иркутской области»;
  - едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников

организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 04.12.2009, протокол № 10;

- приказом Министерства образования Иркутской области от 21.09.2010 № 194-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области»;
- Постановлением администрации городского округа муниципального образования «город Саянск» 21.10.2010 № 110-37-840-10 «О введении новых систем оплаты труда»;
- Постановлением администрации городского округа муниципального образования «город Саянск» 21.04.2011 №110-37-322-11 «О введении новых систем оплаты труда в общеобразовательных учреждениях, находящихся в ведении муниципального образования «город Саянск»;
- Постановлением администрации городского округа муниципального образования «город Саянск» от 16.08.2011 № 110-37-791-11 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении муниципального образования «город Саянск»;
- Постановлением администрации городского округа муниципального образования «город Саянск» от 14.06.2012 № 110-37-658-12 «О внесении изменений в Приложение № 1 к положению об оплате труда работников общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении муниципального образования «город Саянск».
- Постановлениями администрации городского округа муниципального образования «город Саянск» от 25.12.2012 №110-37-1520-12, от 31.05.2013 №110-37-680-13, от 25.09.2013 №110-37-1152-13 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении муниципального образования «город Саянск».

2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работникам Учреждения и включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам работников;
- условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

– условия осуществления выплат стимулирующего характера.

3. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных минимальных размеров окладов, утвержденных настоящим Положением.

Минимальные размеры окладов работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностные минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающего коэффициента устанавливаются в размерах не ниже действующих на период до введения новых систем оплаты труда размеров должностных окладов (ставок) заработной платы, отличной от Единой тарифной сетки.

4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе должностных минимальных размеров окладов, повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.
5. Заработная плата работника Учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП = (ДО + КВ + СВ) \cdot КРСН , \text{ где}$$

ЗП - заработная плата;

ДО - должностной оклад;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты;

КРСН – районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области.

Размер выплат компенсационного характера, указанных в разделе III Положения, определяется от минимального оклада. Размер минимального оклада определяется в соответствии с п. 5 Раздела I.

Должностной оклад работника Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = O^1 + O^1 \cdot КП + O^1 \cdot КПП + O^1 \cdot ДПК$$

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности

КПП - персональный повышающий коэффициент

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные

выплаты суммируются.

O<sup>1</sup> - размер минимального оклада для Учреждения.

Должностной оклад на педагогических работников рассчитывается с учетом учебной нагрузки.

6. Работникам Учреждения производится повышение размера минимального оклада:
  - за специфику работы в Учреждения - 15 % минимального размера оклада;
  - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения - 20 % минимального размера оклада.
7. Работникам Учреждения, занимающим штатные должности, устанавливаются дополнительный повышающий коэффициент:
  - за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;
  - за ученую степень доктора наук – 7000 рублей.

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается работникам Учреждения, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 15% минимального размера оклада (ставки).

8. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений (Приложение 5).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения для работников по должностям, не подлежащим аттестации.

Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (ставке) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ (профессиональная квалификационная группа).

9. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику Учреждения с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размеров принимается руководителем Учреждения персонально в отношении каждого работника.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует

новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада (ставки), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального размера оклада на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада может устанавливаться на определенный период и на год.

Персональный повышающий коэффициент не применяется по истечении срока его действия или при изменении (прекращении) условий, которые послужили основанием для его установления.

10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим ПКГ в процентах к минимальным окладам (ставкам).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим ПКГ в процентах к минимальным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или законами и нормативными правовыми актами Иркутской области и органом местного самоуправления.

Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

11. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Муниципального образования «город Саянск», отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Муниципального образования «город

- Саянск», при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
12. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с представительными органами работников в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области, органов местного самоуправления.
  13. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Гимназия производит индексацию заработной платы в порядке, установленном действующим законодательством субъекта Российской Федерации.

## **Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА**

### **Глава 1. Работники Учреждения**

14. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложения 1-4).
15. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений, в размерах согласно Приложению 5.
16. Работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, устанавливается повышающий коэффициент в размерах согласно Приложению 1.
17. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику руководителем Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, стажа работы и других факторов, утвержденных локальным актом Учреждения.  
Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0
18. Наряду со штатными преподавателями учебный процесс в Учреждения могут осуществлять ведущие ученые, специалисты и хозяйственные руководители предприятий (объединений), организаций и учреждений, представители федеральных органов исполнительной власти и органов

местного самоуправления на условиях совместительства или почасовой оплаты труда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Размеры почасовой оплаты приведены в Приложении 8.

## **Глава 2. Общеотраслевые должности служащих**

19. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложения 2,3,4).
20. Работникам, занимающим должности служащих предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.
21. Работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов, утвержденных локальным актом Учреждения, устанавливается персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада – до 3,0 .
22. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

## **Глава 3. Общеотраслевые профессии рабочих**

23. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) рабочих Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ (Приложение 3).
24. Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.
25. Рабочему, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов, утвержденных локальным актом Учреждения, устанавливается персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада – до 3,0.

## **Глава 4. Руководитель Учреждения, его заместители**

26. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за научную степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.



Руководящим работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Руководителю Учреждения, его заместителям устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

- за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;
- за почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 15% от минимального размера оклада (ставки).

Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им Учреждения и составляет до 3-х размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке.

Вновь назначаемым руководителям до прохождения аттестации устанавливается кратность не менее 1,5 размеров средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным локальным нормативным актом муниципального казенного учреждения «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» (далее- Управление образования).

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение. Перечень должностей работников Учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, утверждается приказом начальника Управления образования.

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя.

Размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю Учреждения устанавливаются Управлением образования.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с порядком, утвержденным приказом начальника Управления образования.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливает руководитель

Учреждения в соответствии с Разделами 3 и 4 настоящего Положения.

27. Премирование руководителя Учреждения Управлением образования с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств до 3%, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

### **Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

28. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в Учреждении осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в том числе выплата за специфику работы);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом);
- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом;
- ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в Учреждении, устанавливается в течение первых трех лет работы по специальности.

29. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

30. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми

условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

31. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее, чем за два месяца.

В отдельных случаях, когда общепринятая методология аттестации рабочих мест не может быть применена в силу особых условий труда, применяется уже установленный порядок установления выплат компенсационного характера.

32. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.
33. Размер и условия применения выплат компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Приложением 6.

#### **Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

34. Порядок, условия и виды установления выплат стимулирующего характера регулируются локальным нормативным актом Учреждения, утвержденном на собрании трудового коллектива.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Учреждения, с учетом рекомендаций комиссии по установлению, распределению, расчету стимулирующих выплат, созданной в Учреждении с участием выборного органа профсоюзной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда следующих работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

При этом учитывается, что объем средств на указанные выплаты должен составлять не более 30% средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета.

35. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.
36. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за следующее:
  - выполнение непредвиденных и срочных работ;
  - компетентность работника в принятии решений;
  - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
  - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
  - непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.
37. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам (Приложение 7).
38. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Кроме того, данный перечень должен отвечать уставным задачам деятельности Учреждения и критериям оценки деятельности работников.

Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при

достижении которых данные выплаты производятся. Перечень стимулирующих выплат представлен в Положении о стимулирующих выплатах работникам Учреждения.

39. Выплата стимулирующего характера по итогам работы – премия, устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, определенных Положением о стимулирующих выплатах работникам Учреждения.

Максимальный размер премии не ограничен. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение и выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда один раз в год (в конце года).

#### **Раздел V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

40. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников  
МБОУ «Гимназия  
им.В.А.Надькина»  
от 01 февраля 2014 г.  
№116-42-15/1

### Работники образования

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>	
Секретарь учебной части	2981
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Старший вожатый	5566
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Концертмейстер	5945
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Воспитатель	6198
Методист	
Педагог-психолог	
<b>4 квалификационный уровень</b>	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	6279
Учитель	
Учитель-логопед	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Заведующий структурным подразделением:	
Отделением	6705

--	--

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников  
МБОУ «Гимназия  
им.В.А.Надькина»

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	
<b>"Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Делопроизводитель	2981
<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	
<b>"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Инспектор по кадрам	3685
Лаборант	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Заведующий хозяйством	3768
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Заведующий производством столовой	3665
<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	
<b>"Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Специалист по кадрам	3985
Инженер-программист (программист)	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Бухгалтер 2 категории	3985
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Экономист 1 категории	4780

от 01 февраля 2014 г.  
№116-42-15/1

Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
работников  
МБОУ «Гимназия им.В.А.Надькина»  
от 01 февраля 2014 г.  
№116-42-15/1

**Общепрофессиональные профессии рабочих**

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2981
Уборщик служебных помещений	2981
Столяр, плотник	3070
Слесарь-электрик	3377
Повар	3070
Сторож (вахтер)	2981
Гардеробщик	2981
Дворник	2981



Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников  
МБОУ «Гимназия им. В.А.Надькина»  
от 01 февраля 2014 г.  
№116-42-15/1

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников  
культуры, искусства и кинематографии**

<b>Наименование должности (профессии)</b>	<b>Минимальный размер оклада (ставки), руб.</b>	<b>Размер повышающего коэффициента</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"</b>		
Аккомпаниатор	4285	0
<b>Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"</b>		
Библиотекарь	4923	0
<b>Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии":</b>		
Заведующий библиотекой	5110	0,2

Приложение 5  
к Положению об оплате труда  
работников  
МБОУ «Гимназия им. В.А.Надькина»  
от 01 февраля 2014 г.  
№116-42-15/1

**Размер повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений**

<b>Наименование должности (профессии)</b>	<b>Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию</b>
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	0,10 – для второй категории; 0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории
Социальный педагог	
Педагог-психолог	
Воспитатель	
Учитель	
Учитель-логопед	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Воспитатель	
Заведующий структурным подразделением: отделением	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории
Директор, заместитель директора	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории

Приложение 6  
к Положению об оплате труда  
работников  
МБОУ «Гимназия им. В.А.Надькина»  
от 01 февраля 2014 г.  
№116-42-15/1

**1. Размер и условия применения выплат компенсационного характера**

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1.1. За работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда (мойщику посуды, кухонному рабочему, поварам, уборщику служебных помещений) устанавливаются в размере до 12% к минимальному размеру оклада (ставки) по результатам аттестации рабочих мест;
- 1.2. За работу с тяжелыми условиями труда в зимнее время дворнику- 6% к минимальному размеру оклада;
- 1.3. За работу в ночное время в размере не ниже 35 % от часовой минимального размера оклада за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов); названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;
- 1.4. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)- по соглашению сторон к минимальному размеру оклада.

Доплата за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам Учреждения устанавливается при условии, когда работники не менее 50 % рабочего времени за расчетный период заняты на указанных работах. Время работы в данных условиях учитывается руководителем Учреждения в установленном порядке. Указанная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

**2. Доплаты за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательным процессом**

- 2.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

- 1) классное руководство (по факту);
- 2) проверка письменных работ;
- 3) заведование кабинетами, учебными мастерскими;
- 4) проведение работ по дополнительным образовательным программам;
- 5) организация трудового обучения, профессиональной ориентации;
- 6) проведение внеклассной работы по физкультуре, в зависимости от числа классов-комплектов на Учреждение.

2.2. Перечисленные в п.2.1. выплаты устанавливаются в размере, не превышающем 20% минимального размера оклада.

Данная выплата устанавливается в следующих размерах:

- 1) педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя в размере 20% минимального размера оклада;
- 2) педагогическим работникам за проверку письменных работ в 1-11-х классах по русскому языку, родному языку, литературе, математике - 15% от минимального оклада с учетом учебной нагрузки;
- 3) педагогическим работникам за проверку письменных работ по химии, физике, иностранному языку, черчению – в размере 10% от минимального оклада с учетом учебной нагрузки;
- 4) педагогическим работникам за проверку письменных работ по информатике, биологии, географии, истории (обществознанию)- 5 % от минимального оклада с учетом учебной нагрузки;
- 5) педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами повышенной опасности (физика, химия, информатика, биология, спортивный зал, зал ритмики, тренажерный зал, кабинет обслуживающего труда) – в размере 15 % минимального размера оклада;
- 6) педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими технологического труда – 20% минимального размера оклада;
- 7) педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами, не связанным с условиями повышенной опасности - в размере 10% минимального размера оклада;
- 8) работникам за заведывание музеем -5% минимального размера оклада;
- 9) библиотекарям за заведование читальным залом, методическим кабинетом – 5 % минимального размера оклада;
- 10) педагогическим работникам за заведование методическими объединениями Учреждения -10 % минимального размера оклада;
- 11) педагогическим работникам за заведование городскими методическими объединениями -20 % минимального размера оклада;
- 12) педагогическим работникам за осуществление руководства ученическим органом самоуправления, детскими общественными

- организациями, руководство общественным Постом «Здоровье +», школьным сайтом - в размере 5 % минимального размера оклада;
- 13) педагогическим и другим работникам за работу по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей- 15 % минимального размера оклада;
  - 14) педагогическим работникам за работу в классах с превышением фактической численности обучающихся до 5 человек над установленной нормой, за каждый час работы в таких классах – 5% минимального размера оклада;
  - 15) учителям химии за проведение лабораторных и практических работ, учителям информатики за работу на компьютере – 10% минимального оклада на фактическую нагрузку;
  - 16) педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физической культуре, в зависимости от числа классов-комплектов на школу:
    - 10-19 классов – 50 %,
    - 20-29 классов – 60 %,
    - 30-39 классов – 70 %.

Сумма доплаты может делиться между педагогическими работниками, выполняющими эту работу в процентном отношении.

- 2.3. Педагогическим работникам за работу на улице в зимнее время (с 1 ноября по 31 марта) - 10% от минимального размера оклада;
- 2.4. Педагогическим работникам за работу в летнем оздоровительном лагере дневного пребывания детей - до 20% от минимального размера оклада.
- 2.5. За исполнение обязанностей внештатного инспектора по охране прав детства – до 20 % от минимального размера оклада.
- 2.6. Устанавливается ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в Учреждении, устанавливается в течение первых трех лет работы по специальности в размере:
  - в первый год – 50 % минимального размера оклада;
  - во второй год – 30 % минимального размера оклада;
  - в третий год – 20 % размера оклада.Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:
  - наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;
  - работа в Учреждения по специальности.
- 2.7. Устанавливается ежемесячная доплата педагогам за наличие знаков

«Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего среднего образования Российской Федерации» - 10% от минимального размера оклада.

- 2.8. Учителям информатики за сохранность, содержание в рабочем состоянии учебных компьютеров за каждую рабочую единицу - 3% от минимального размера оклада при условии отсутствия инженера ТСО.
- 2.9. Библиотекаря за работу на ксероксе -10% от минимального размера оклада.

### **3. Дополнительная оплата за осуществление воспитательной работы с участниками образовательного процесса**

- 3.1. При начислении дополнительной оплаты за осуществление воспитательной работы с учащимися применяется следующая методика начисления выплаты: при количестве учащихся 25 человек и более – 1000,00 рублей, при меньшей наполняемости – пропорционально числу учащихся в классе.

Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляется и выплачивается в размере 30%.

Приложение 7  
к Положению об оплате труда  
работников  
МБОУ «Гимназия им. В.А.Надькина»  
от 01 февраля 2014 г.  
№116-42-15/1

## **Порядок расчета стимулирующих выплат работникам Учреждения**

### **Глава 1. Виды и размеры стимулирующих выплат**

1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются Положением о распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения.
2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяться в рублях. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

### **Глава 2. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

3. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных заместителями руководителя Учреждения, руководителями структурных подразделений (отделений), заведующим хозяйством.
4. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в Учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии могут пересматриваться 2-а раза в год по результатам работы за истекший период.
5. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели индикаторы показателей.
6. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.
7. В течение года руководителем Учреждения, заместителями руководителя ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по

утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера.

### **Глава 3. Порядок выплат стимулирующего характера**

8. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения утверждаются приказом руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
9. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников ежемесячно.
10. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по показателям, которые определены в Положении о стимулирующих выплатах работникам Учреждения.
11. Работникам может выплачиваться единовременная премия:
  - а) к юбилейным датам;
  - б) в связи с наступлением знаменательного события.Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам *за счет экономии фонда оплаты труда*. Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
12. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

Порядок и условия изменения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности устанавливаются Учреждением самостоятельно в Положении о стимулирующих выплатах работникам Учреждения.
13. Не назначение стимулирующих выплат (полное или частичное) производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом руководителя Учреждения с указанием периода и причин, повлекших не назначение стимулирующих выплат.



#### **Глава 4. Перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат**

Перечень оснований отмены и уменьшения стимулирующих выплат определен в Положении о распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения.

14. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:
  - 1) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
  - 2) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья;
  - 3) наличие дисциплинарных взысканий.
  
15. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:
  - 1) некачественное исполнение своих должностных обязанностей,
  - 2) снижение качественных показателей работы;
  - 3) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
  - 4) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;
  - 5) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри Учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

Приложение 8  
к Положению об оплате труда  
работников  
МБОУ «Гимназия им. В.А.Надькина»  
от 01 февраля 2014 г.  
№116-42-15/1

**Размеры ставок почасовой оплаты труда лиц, привлекаемых  
к проведению учебных занятий в Учреждения**

Контингент обучающихся	Ставки почасовой оплаты труда (руб.)		
	профессор, доктор наук, лица, имеющие звания "Народный"	доцент, кандидат наук, лица, имеющие звания "Заслуженный"	лица, не имеющие ученой степени, звания
Слушатели, обучающиеся по программам дополнительного профессионального образования (переподготовка, повышение квалификации, стажировка)	610	510	310