Яловая Наталья Витальевна

Подписано цифровой подписью: Яловая Наталья Витальевна
Дата: 2022.03.14 16:01:11 +03'00'

СОГЛАСОВАНО

Руководитель администрации
муниципального образования
городского округа «Инта»

_____ Л.В. Титовец
«_29_»_июня_2018г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Гимназия № 2»

_____ Н.В. Яловая
«_29_»_июня_2018г.
приказ МБОУ «Гимназия № 2»
от 29.06.2018 № 250

Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 2»
(новая редакция)

Вводится в действие:
с 01 сентября 2018 года,
(за исключением руководителя, заместителей руководителя)
с 01 октября 2018 года
(для руководителя, заместителей руководителя)

Список изменяющих документов
(в ред. приказов МБОУ «Гимназия № 2» от 16.08.2018 № 260/1,
от 28.12.2018 № 501, от 28.12.2018 № 502, от 31.05.2019 № 234,
от 30.12.2019 № 541, от 05.10.2020 № 397)

Раздел 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 2» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

1.1. Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);

1.2. Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми»;

1.3. постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010г. № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми»;

1.4. постановлением Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 г. № 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» (далее - постановление Правительства РК от 24.04.2014 № 161);

1.5. приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 28.06.2018 № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя»;

1.6. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

1.7. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической

работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

1.8. постановлением администрации муниципального образования городского округа «Инта» от 29 июня 2018 г. № 6/1056 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городского округа «Инта» (далее - постановление администрации МОГО «Инта» от 29.06.2018 № 6/1056);

1.9. постановлением администрации муниципального образования городского округа «Инта» от 29 июня 2018 г. № 6/1057 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций образования муниципального образования городского округа «Инта», в отношении которых администрация муниципального образования городского округа «Инта» осуществляет функции и полномочия учредителя» (далее - постановление администрации МОГО «Инта» от 29.06.2018 № 6/1057);

1.10. постановлением администрации муниципального образования городского округа «Инта» от 29 июня 2018 г. № 6/1058 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства, архивного дела, телерадиовещания МОГО «Инта» (далее - постановление администрации МОГО «Инта» от 29.06.2018 № 6/1058);

1.11. иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда, а также актами органов местного самоуправления МОГО «Инта» и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 2» (далее – Учреждение)

3. Положение включает в себя:

3.1. порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих;

3.2. порядок повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников;

3.3. порядок выплат компенсационного характера работникам;

3.4. порядок выплат стимулирующего характера работникам;

3.5. порядок исчисления заработной платы педагогических работников;

3.6. порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников;

3.7. порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя;

3.8. порядок формирования планового фонда оплаты труда.

4. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5. Месячная заработная плата работника Учреждения, 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 Учреждения 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 Учреждения, установленных настоящим пунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда Учреждения.

6. Оплата труда работников Учреждения осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы, установленных в

соответствии с ТК РФ, Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми и актами органов местного самоуправления МОГО «Инта».

7. Оплата труда работников Учреждения, 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 раздельно по каждой из должностей.

8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 23 числа текущего месяца, за вторую – 8 числа следующего за отчетным месяцем, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

10. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11. В целях достижения установленных индикативных значений показателей средней заработной платы работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», при повышении в Учреждении тарифных ставок, окладов (должностных окладов) указанных категорий работников Учреждения, производится повышение среднего заработка во всех случаях, предусмотренных ТК РФ.

12. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник Учреждения должен быть ознакомлен с Положением под роспись. *(в ред. приказа МБОУ «Гимназия № 2» от 28.12.2018 № 502,вводится в действие с 01.09.2018)*

13. 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.

14. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в Учреждение в установленном порядке из бюджета МОГО «Инта», и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

15. Штатное расписание и тарификационный список Учреждения утверждаются руководителем Учреждения, согласовываются с учредителем и включают в себя все должности работников Учреждения.

16. В случае изменения законодательства, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также нормативных правовых актов Республики Коми, нормативных правовых актов муниципального образования городского округа «Инта», Положение подлежит изменению.

17. Гарантии, льготы, а также иные выплаты, не предусмотренные настоящим Положением, определяются в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы

трудового права. Регулирование трудовых отношений, в том числе отношений в сфере оплаты труда, в соответствии с Конституцией РФ осуществляется трудовым законодательством и рядом иных нормативных правовых актов: ТК РФ, федеральными законами, Указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми, актами органов местного самоуправления МОГО «Инта» и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Раздел 2. Порядок определения должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)

1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения определяются в соответствии с разделом 2 приложения к постановлению администрации МОГО «Инта» от 29.06.2018 № 6/1057.
2. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы, тарифных ставок) работников Учреждения, относящихся по своим функциональным обязанностям к соответствующим работникам культуры и искусства, определяются согласно разделу 2 приложения к постановлению администрации МОГО «Инта» от 29.06.2018 № 6/1058.
3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором, заключаемым руководителем администрации МОГО «Инта», осуществляющим полномочия учредителя.
4. В Учреждении по согласованию с учредителем, при условии достаточности фондов оплаты труда, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников могут быть равномерно увеличены (с учетом применения единого коэффициента увеличения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по всем должностям работников, определенных штатным расписанием Учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя). Указанное увеличение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников Учреждения устанавливается на основании соответствующего постановления администрации МОГО «Инта».

Раздел 3. Порядок повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)

1. Перечень оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам Учреждения, размеры и условия установления повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) определяются в соответствии с разделом 3 приложения к постановлению администрации МОГО «Инта» от 29.06.2018 № 6/1057.
2. Перечень оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам Учреждения, относящимся по своим функциональным обязанностям к соответствующим работникам культуры и искусства, определяются согласно разделу 3 к постановлению администрации МОГО «Инта» от 29.06.2018 № 6/1058.
3. В случаях, когда работникам Учреждения предусмотрено повышение должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.
4. Повышенные должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в перечнях, указанных в п.п. 1 и 2 настоящего раздела, образуют новые размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).
5. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6. На педагогическую работу в Учреждение принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

8. Руководитель Учреждения обеспечивает проверку документов об образовании педагогических и других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы), тарификационные списки. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет руководитель Учреждения.

Раздел 4. Порядок выплат компенсационного характера

1. Выплатами компенсационного характера являются:

1.1. доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

1.2. доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

1.3. доплаты молодым специалистам;

1.4. компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;

1.5. компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;

1.6. районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику Учреждения производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) в следующих размерах:

2.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР № 313, Секретариата ВЦСПС № 14-9 от 06.08.1990 «Об оплате труда работников охраны в ночное время».

2.2. Перечень и размер доплат за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников Учреждения, устанавливаются к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в соответствии с разделом 4 приложения к постановлению администрации МОГО «Инта» от 29.06.2018 № 6/1057.

2.2[1] Дополнительно к доплате за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, установленной в позиции 1 таблицы подпункта 2.2. пункта 2 раздела 4 приложения к постановлению администрации МОГО «Инта» от 29.06.2018 № 6/1057, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные

общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей (далее – ежемесячное денежное вознаграждение).

Одному педагогическому работнику может быть установлено не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (ах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Ежемесячное денежное вознаграждение осуществляется за счет средств федерального бюджета с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. *(в ред. приказа МБОУ «Гимназия № 2» от 05.10.2020 № 397, вводится в действие с 01.09.2020)*

2.3. 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.

2.4. Другие доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с ТК РФ.

3. Доплаты работникам Учреждения, 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 декабря 2013 г. № 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 (оклада, ставки заработной платы) работника.

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

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к

	должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения городов и поселков городского типа	20
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения, расположенные в сельских населенных пунктах	25

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

4.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.3 и 4.4 настоящего раздела.

4.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Учреждение, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела.

4.3. 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 Учреждение в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

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

4.5. 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, определенный в соответствии с пунктами 4.1, 4.3, 4.4 настоящего раздела, продолжается со дня прекращения указанных событий.

5. 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 РК от 24.04.2014 № 161.

6. 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 300 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 Учреждения 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 Учреждения день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

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

7. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Учреждения устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством РФ.

Раздел 5. Порядок выплат стимулирующего характера

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

1.1. надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

1.2. надбавки за качество выполняемых работ;

1.3. надбавки за выслугу лет;

1.4. премиальные выплаты по итогам работы.

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Руководитель (директор)	до 200
2.	Заместитель руководителя (директора)	до 180
3.	Другие работники	до 150

3. Перечень оснований для установления работникам Учреждения надбавок за интенсивность и высокие результаты труда определяются в соответствии с пунктом 3 раздела 5 приложения к постановлению администрации МОГО «Инта» от 29.06.2018 № 6/1057.

4. Перечень оснований для установления работникам Учреждения надбавок за интенсивность и высокие результаты труда, не указанных в п.п. 3. настоящего раздела, определен приложением к настоящему Положению.

5. Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителем Учреждения в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников (при наличии).

6. Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 100 процентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). *(в ред. приказа МБОУ «Гимназия № 2» от 28.12.2018 № 502, вводится в действие с 01.09.2018)*

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

1) единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;

2) единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников.

7.1. Учителям Учреждения, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, за подготовку выпускников Учреждения, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата). Размер выплаты определяется Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

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.

7.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников устанавливаются учителям Учреждения, реализующим программу начального общего, основного общего и среднего общего образования:

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

2) за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;

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

Размер выплаты определяется Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников Учреждения, 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.

8. Единовременные выплаты, указанные в пункте 7 настоящего раздела 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.

9. Доплаты работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте Учреждения.

10. В Учреждении надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

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

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам из числа списка / перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в Учреждении на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4 раздела 4 Положения.

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

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2)период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) 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;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу 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.

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

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

10.4. 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 надлежащим образом.

11. Премиальные выплаты производятся по итогам работы за месяц пропорционально отработанному времени. Конкретный размер премии определяется с учетом личного вклада работника в общий результат работы, начисляется на установленные должностные оклады (оклады, ставки заработной платы, тарифные ставки) за фактически отработанное время с учетом компенсационных выплат, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, надбавок за выслугу лет и выплачивается в пределах фонда оплаты труда в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

11.1. При принятии решения о премировании работников учитываются следующие условия и показатели:

1) соблюдение установленных сроков и качество исполнения приказов, указаний, распоряжений, поручений руководителя;

2) оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию конкретного работника;

3) своевременность, добросовестность и качественное исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией и планом работы на месяц;

4) оперативная и качественная подготовка аналитических, информационных, отчетных и методических материалов;

5) выполнение с надлежащим качеством дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции обязанностей и поручений или обязанностей отсутствующего работника;

6) соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

7) соблюдение правил техники безопасности;

8) соблюдение требований охраны труда;

9) отсутствие дисциплинарных взысканий.

При соблюдении условий и показателей премирования премия работникам Учреждения устанавливается в размере до 20%. Материалы на рассмотрение выплаты премии предоставляются до 25 числа отчетного месяца.

В случае экономии фонда оплаты труда за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, выплата премии может осуществляться в другие сроки финансового года по итогам работы за месяц, квартал, год или иной период и максимальным размером не ограничивается.

11.2. При определении размера премии работнику Учреждения основаниями для снижения ее размера (лишения премии полностью) являются:

1) несоблюдение установленных сроков выполнения поручений руководителя, некачественное их выполнение;

2) ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественное их выполнение;

3) ненадлежащее качество работы с документами;

4) нанесение материального ущерба и порчи имущества;

5) недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение служебных обязанностей и поручений руководителя;

6) нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

Все замечания и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение. Лишение премии или уменьшение ее размера возможно только за тот период, в котором нарушение было совершено или в котором работник был привлечен к дисциплинарной ответственности за указанное нарушение.

11.3. Решение о выплате премии работникам Учреждения, а также о полном или частичном ее лишении устанавливается приказом руководителя Учреждения. В приказах о лишении премии указываются причины лишения.

11.4. Премиальные выплаты руководителю Учреждения производятся на основании распоряжения администрации МОГО «Инта» с учетом критериев оценки результативности работы Учреждения.

11.5. Дополнительно, при выполнении особо важных заданий, премия может назначаться в абсолютной величине с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по итогам работы за месяц и максимальным размером не ограничивается

12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается распоряжением администрации муниципального образования городского округа «Инта» с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения. *(в ред. приказа МБОУ «Гимназия № 2» от 28.12.2018 № 502,вводится в действие с 01.09.2018)*

Показатели эффективности деятельности Учреждения и его руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, определяются постановлением администрации МОГО «Инта». *(в ред. приказа МБОУ «Гимназия № 2» от 28.12.2018 № 502, вводится в действие с 01.09.2018)*

13. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Раздел 6. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

1. Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения 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:

1.1. педагогических работников за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени педагогического работника;

1.2. учителей, для которых Учреждение 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 обучающимися, 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 педагогических работников 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 раздельно по полугодиям.

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.

Раздел 7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

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

1.3. за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, 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 педагогического работника, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с учащимися высококвалифицированных специалистов, почасовая оплата которым производится в соответствии с пунктом 2 раздела 6 приложения к постановлению администрации МОГО «Инта» от 29.06.2018 № 6/1057.

Раздел 8. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя

1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением администрации МОГО «Инта» от 23.05.2013 № 5/1773 «Об утверждении типового договора с руководителем муниципального учреждения».

3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором с руководителем Учреждения, заключаемым администрацией МОГО «Инта», с учетом размеров повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников Учреждения, определенных в разделе 3 настоящего Положения.

4. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

5. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с нормативно-правовым актом администрации МОГО «Инта».

6. Руководителю, заместителям руководителя Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Учреждения в размерах, определенных

постановлением администрации МОГО «Инта» от 29.06.2018 № 6/1056 и приведенных в таблице настоящего пункта:

№ п/п	Среднесписочная численность работников Учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя
1	2	3	4
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

7. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя Учреждения.

8. При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также руководителя, заместителей руководителя Учреждения, 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 (оклады, ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения.

9. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением администрации МОГО «Инта» в соответствии с утвержденным положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 6 настоящего раздела.

10. Отдел образования администрации МОГО «Инта» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, 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 пунктом 6 настоящего раздела.

11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 6 настоящего раздела.

12. Руководитель Учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, 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 пунктом 6 настоящего раздела.

Раздел 9. Порядок формирования планового фонда оплаты труда

1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

1.1. фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделом 3 настоящего Положения;

1.2. фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего Положения;

1.3. фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

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. При формировании фонда компенсационных выплат Учреждения учитываются следующие особенности:

2.1. объем средств на выплату доплат работникам за работу в ночные и праздничные дни определяется исходя из фактической потребности в соответствии с ТК РФ;

2.2. объем средств на выплату доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда определяется исходя из фактической потребности в соответствии с ТК РФ;

2.3. объем средств на выплату доплат молодым специалистам определяется исходя из фактической потребности в соответствии с пунктом 4 раздела 4 настоящего Положения;

2.4. объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, устанавливается в размере 17 процентов от фонда должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) с учетом их повышения, а также фонда доплат, предусмотренных подпунктами 2.1. и 2.2. пункта 2 настоящего раздела.

3. При формировании фонда стимулирующих выплат Учреждения учитываются следующие особенности:

3.1. Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере 54,2 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения; *(в ред. приказа МБОУ «Гимназия № 2» от 28.12.2018 № 501,вводится в действие с 01.09.2018; от 28.12.2018 № 502,вводится в действие с 01.01.2019; 31.05.2019 № 234 вводится в действие с 01.06.2019; от 30.12.2019 № 541,вводится в действие с 01.01.2020, от 30.12.2021 № 524,вводится в действие с 01.01.2022)*

3.2. объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Учреждении определяется исходя из фактической потребности в соответствии с пунктом 10 раздела 5 настоящего Положения.

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

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 5 настоящего Положения.