Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гимназия №21 имени Анатолия Михайловича Терехова»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Грачёва А.Б.

Протокол № 10 от «04» октября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «Гимназия №21 имени
А.М.Терехова»
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 2791C5C0BE75C7D9B9BC3AC1A8A9F5
Владелец: Демуцкая Зинаида Александровна
Действителен: с 26.07.2023 до 22.10.2024
З.А.Демуцкая
приказ № 712 от «05» октября 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:
на заседании Совета Гимназии
протокол № 4 от «04» октября 2023 г.

ПРИНЯТО:
на общем собрании работников
МБОУ «Гимназия №21 имени А. М.
Терехова»
протокол № 1 от «05» октября 2023 г.

Положение

«Об оплате труда работников МБОУ «Гимназия №21 имени А. М. Терехова»

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия №21» (далее – Учреждение), подведомственного управлению образования разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Кемерово от 14.02.2011 N 26 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово".

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый в бюджете города Кемерово на финансовый год, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг (работ).

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

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

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

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

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

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

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

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

1.8. Учреждение принимает Положение об оплате труда работников учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения, руководствуясь настоящим Положением.

1.9. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

1.10. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

- порядка и условий почасовой оплаты труда;

- продолжительности рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема учебной нагрузки;

- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;

- порядка и условий оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей;

- порядка исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;

- порядка и условий установления компенсационных выплат;

- порядка и условий установления стимулирующих выплат;

- порядка определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда учреждения.

Раздел 2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

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

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

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

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

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

Перечень выплат компенсационного характера приведен в разделе 10 настоящего Положения.

2.2.2. Руководитель образовательного учреждения в соответствии с пунктом 4 статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в

Российской Федерации" при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда распределяет базовую часть фонда оплаты труда между категориями работающих:

ФОТ б = ФОТ б пед + ФОТ б пр, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

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

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

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании настоящего Положения, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с Советом Гимназии.

Положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении N 9 к настоящему Положению.

2.2.4. Размер базовой части фонда оплаты труда должен составлять не менее 70% фонда оплаты труда МБОУ «Гимназия №21», размер стимулирующей части оплаты труда – не более 30%.

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

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТ оу х ц, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ, %.

Конкретный размер централизованного фонда по учреждениям определяется управлением образования администрации города Кемерово (далее - управление образования). Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

2.2.6. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение

показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

Раздел 3. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

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

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

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

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

3.1.1. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ЗП = (Ор) + ((Ор) х (К2 + К3)) + ((Ор) х (К4)) + КВ + СВ, где

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

ЗП - заработная плата работника;

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

Ор = (О х К1)

где:

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

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

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

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями №№ 1-4 настоящего Положения. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации,

компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются

работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 1 к настоящему Положению);

- профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 2 к настоящему Положению);

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (приложение № 3 к настоящему Положению);

- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 4 к настоящему Положению).

3.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, реализующего общеобразовательные программы общего образования, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов увеличиваются на повышающий коэффициент (К2) за специфику работы.

Повышающие коэффициенты за специфику работы образовательного учреждения (приложение N 5 к настоящему положению) применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих профессионально - квалификационных групп:

- должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования.

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

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

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

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

- руководителей, специалистов и служащих сферы образования.

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

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

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

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

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

Увеличение размера оклада работника производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, указанными в приложении N 6 к Положению, - со дня присвоения, награждения.

3.1.5. В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по двум повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени или почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

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

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

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

4.1. Оплата труда педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя) устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

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

ФОТ тп = (((Ор) + (Ор) х (К2+К3)) х Нагр. факт.)/ Н час. . + ((Ор) х (К4))

где:

ФОТ тп – размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, руб.;

Ор – оклад (должностной оклад) ставка заработной платы, руб.;

К2 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

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

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

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

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

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

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

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

4.1.2. Тарификация учителей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

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

4.2. Оплата труда педагогических работников учреждения (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение № 1 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

4.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ, в соответствии с приложением № 7 настоящему Положению.

4.4.Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение № 1 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

4.5. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- изменении группы по оплате труда учреждения – для руководителя уреждения.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы исходя из нового размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.6. Руководитель Учреждения:

а) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников;

б) ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих преподавательскую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, списки по распределению учебной нагрузки.

Раздел 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

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

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

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

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

ФОТ почас. = ДО/Нчас.мес.i x Нфакт.мес.i,

где:

ФОТ почас. – размер почасовой гарантированной части заработной платы педагогиеского работника, руб.;

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

Нчас.мес.i – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час;

Нфакт.мес.i – фактическое количество отработанных часов в месяц, час.

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

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

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

6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений регламентируется ст. 333 Трудового Кодекса РФ, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

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

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

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

6.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогам-психологам;

социальным педагогам.

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

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

учителям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам;

педагогам дополнительного образования;

Примечания:

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

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 6.3.3. настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно абзацу 2 пункта 6.7. учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

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

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

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

Выполнение другой части педагогической работы указанных работников вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется

графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

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

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

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

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

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

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

6.4. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 6.3.1; 6.3.3., в том числе руководителя учреждения, его заместителей выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

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

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

6.6. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

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

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

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 6.3.3., в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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

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

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

образовательную деятельность.

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

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых учреждение, осуществляющее образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных абзацем 6 пункта 6.6.

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

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

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

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

6.8. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в соответствии с абзацами 1, 2, 5 – 7 пункта 6.7.

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

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

постоянного работника.

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

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

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

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

Руководитель муниципального образовательного учреждения может работать у другого работодателя только с разрешения управления образования администрации города.

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

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

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

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

7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

7.2. Требования к уровню образования при установлении ставок заработной платы, должностных окладов, определенные профессиональными квалификационными группами по должностям работников учреждений образования, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию, за исключением требований к профилю полученной специальности по образованию, предъявляемых по должности педагога-психолога (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования").

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

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

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

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

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

7.7. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме

возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности, так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренные в зависимости от стажа работы и образования.

Раздел 8. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей.

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

8.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается начальником управления образования.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) устанавливается в соответствии с приложением № 16 к постановлению администрации города Кемерово от 31.08.2020 г. № 2407 «О внесении изменений в постановление администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово».

Группа по оплате труда руководителя определяется в соответствии с объемными показателями.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,7;

3-я группа - 1,6;

4-я группа - 1,5.

Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей определяются на основании приложения № 12 к постановлению администрации города Кемерово от 31.08.2020 г. № 2407 «О внесении изменений в постановление администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово».

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

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя

учреждения на данный коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

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

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

При наличии ученой степени, почетного звания к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя Учреждения устанавливается повышающий коэффициент (приложение N 6 к настоящему Положению).

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

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

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

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

Увеличение размера оклада руководителя производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, указанными в приложении N 6 к Положению, - со дня присвоения, награждения.

8.4. Руководителю образовательного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

На выплаты стимулирующего характера направляется не более 3% фонда оплаты труда учреждения

Стимулирующие выплаты регламентируются положением о распределении централизованного фонда образовательных учреждений, утвержденного правовым актом администрации города и согласованного с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ и Советом по развитию муниципальной системы образования.

8.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в размерах:

- для заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе, по безопасности жизнедеятельности, административно-хозяйственной работе, имеющих стаж работы в должности в данном учреждении

свыше 5 лет, на 25% ниже должностного оклада руководителя учреждения;

имеющих стаж работы в должности в данном учреждении до 5 лет, на 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения;

8.6. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя предусматриваются настоящим Положением и устанавливаются в абсолютных размерах и в процентах к должностным окладам.

8.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя предусматриваются Положением «О стимулирующих выплатах работникам МБОУ «Гимназия №21 имени А. М. Терехова».

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Раздел 9. Порядок и условия установления компенсационных выплат

9.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в

выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением: классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другими, руководство предметными методическими объединениями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

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

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

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

В соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Данное повышение оплаты труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой, привлекаемой работодателям организацией, которая должна соответствовать требованиям статьи 19 Федерального закона Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

В соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, размеры и условия осуществления оплаты труда в повышенном размере конкретизируются в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

В зависимости от класса (подкласса) вредных и опасных условий труда устанавливаются следующие размеры выплат:

- 4% за работу во вредных условиях труда класса 3.1.
- 5% за работу во вредных условиях труда класса 3.2.
- 6% за работу во вредных условиях труда класса 3.3.
- 7% за работу во вредных условиях труда класса 3.4.

- 8% за работу в опасных условиях труда.

Конкретный повышенный размер оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается и отменяется приказом директора гимназии.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то есть имеющий класс условий труда 1 или 2, то вышеуказанные выплаты не производятся.

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

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

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

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

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

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

Режим работы педагогических работников образовательного учреждения регламентируется приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

9.6.3. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в повышенном размере - 40% от оклада (должностного оклад), ставки заработной платы. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

9.6.4. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

9.6.5. Работникам учреждения, выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательным процессом устанавливается компенсационная доплата:

№ п/п	Наименование работ	Размер **доплат**
1.	<u>За проверку письменных работ:</u> - в 1-4 классах - по русскому языку и литературе, русскому родному языку, русской родной литературе - математике, алгебре, геометрии, вероятности и статистике - химии, физике, биологии, истории России, всеобщей истории, истории, географии, обществознанию, природоведению, ИЗО, экономике, праву, информатике, черчению - по иностранным языкам (английский язык, немецкий язык, французский язык), краеведению на английском языке, современному английскому языку, практикум по немецкому языку, практикум по французскому языку	 10% (от ставки) 15% (от нагрузки) 10% (от нагрузки) 5% (от нагрузки) 10% (от нагрузки)

2.	За заведование - учебным кабинетом - спортивным залом и лыжной базой (основное здание) - спортивным залом (здание начальной школы) - тренажёрным залом - кабинетом «Ритмика» - кабинетом «Кулинария», «Технология» (для девочек) - кабинетом «Парламент» - библиотекой и читальным залом - кабинетом психологической разгрузки	 150 руб.00 коп. 200 руб.00 коп. 200 руб.00 коп. 200 руб.00 коп. 150 руб.00 коп. 300 руб.00 коп. 150 руб.00 коп. 200 руб.00 коп. 150 руб.00 коп.
3.	За руководство школьными предметными методическими объединениями, работу в составе городского методического совета	1000 руб.00 коп.
4.	За выполнение функций классного руководителя, не зависящая от количества обучающихся в классе (классе-комплекте, группе)	3000 руб.00 коп
5.	за классное руководство на основании Постановления Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. № 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования" и в соответствии с Порядком, утвержденным постановлением администрации города Кемерово №2596 от 18.09.2020	5000 руб.00 коп.

9.7. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам, предусмотренное подпунктом 5. Пункта 9.6.5. выплачивается ежемесячно, но не более 2-х выплат вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах, а также в класс-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.

9.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Раздел 10. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

10.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

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

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

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

10.4. Выплаты стимулирующего характера специалистам, служащим, рабочим, работающим в Учреждении, устанавливаются в соответствии с Приложением 8 к настоящему Положению.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников МБОУ «Гимназия №21 имени А. М. Терехова» в редакции Постановления «О внесении изменений в постановление администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45» подписано **04.10.2023 за № 3104**

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
	2 квалификационный уровень	6828		
1.	**Педагог дополнительного образования** (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения, или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика»); **социальный педагог** (среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»);		1, 5157	10349
2.	**Педагог дополнительного образования**; (высшее профессиональное образование); **социальный педагог** (высшее профессиональное образование)		1, 6678	11388
3.	**Педагог дополнительного образования**; **социальный педагог** (1 квалификационная категория);		1, 9327	13196

4.	**Педагог дополнительного образования; социальный педагог** (высшая квалификационная категория);		2,0847	14234
	3 квалификационный уровень	6828		
1.	**Педагог-психолог** (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Педагогика и психология»)		1, 5157	10349
2.	**Педагог – психол**ог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» или высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка «Педагогика и психология» специальностью);		1, 6678	11388
3.	**Педагог – психолог** (первая квалификационная категория)		1, 9327	13196
5.	**Педагог-психолог** (высшая квалификационная категория);		2,0847	14234
	4 квалификационный уровень	6828		
1.	**учитель** (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении);		1, 5157	10349
2.	учитель (высшее профессиональное образование)		1, 6678	11388
3.	учитель; (I квалификационная категория);		1, 9327	13196
4.	учитель; (высшая квалификационная категория);		2,0847	14234

	Профессиональная квалификационная группа должностей иных педагогических работников			
1.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (высшее образование в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки «Образование и педагогические науки» и дополнительное профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности или высшее образование, дополнительное профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности и стаж работы не менее одного года в сфере образования)		2,0847	14234

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда работников МБОУ «Гимназия №21 имени А. М. Терехова» в редакции Постановления администрации города Кемерово
от 23. 11. 2022 г. N 3556

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
1 квалификационный уровень		4112		
1.	Инспектор по кадрам		1,3638	5608
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»				
1 квалификационный уровень		4859		
1.	Специалист по охране труда		1,2460	6054
1.	Инженер-электроник (электроник)		1,5232	7401

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда работников МБОУ «Гимназия №21 имени А. М. Терехова» в редакции Постановления администрации города Кемерово
от 23. 11. 2022 г. N 3556

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
	Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
	3 квалификационный уровень	4673		
1.	Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,3999	11215

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда работников МБОУ «Гимназия №21 имени А. М. Терехова» в редакции Постановления администрации города Кемерово от 23. 11. 2022 г. N 3556

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
	1 квалификационный уровень	2944		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (гардеробщик, сторож, вахтёр)		1,1998	4486
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)		1,3196	4934

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению «Об оплате труда
работников МБОУ «Гимназия №21
имени А. М. Терехова»

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы

1. За специфику работы в образовательном учреждении ставки заработной платы и должностные оклады педагогическим и другим работникам повышаются в размерах:

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Гимназия №21
имени А. М. Терехова»

Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу (ставке) за наличие ученой степени или почетного звания (К3)

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
Руководящим работникам образовательных учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Почетный работник общего образования", "Почетный работник начального профессионального образования", "Почетный работник среднего профессионального образования", "Почетный работник высшего профессионального образования", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования", "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель СССР", Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР	0,1
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, а также имеющие нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» (дополнение Постановление Администрации г. Кемерово от 30.06.2020 г. № 1765)	0,1

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Гимназия №21
имени А. М. Терехова»

Перечень
должностей работников образования, должностные обязанности и профили работ которых совпадают

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Учитель, воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, наименования лекций (занятий) по повышению квалификации (переподготовке) профилю работы по основной должности, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Учитель физической культуры (физвоспитания)	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
К Положению
«Об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №21
имени А. М. Терехова»

ПОЛОЖЕНИЕ
«О стимулирующих выплатах работникам МБОУ «Гимназия № 21 имени А. М. Терехова»

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

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

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на следующие стимулирующие выплаты:

премиальные выплаты по итогам работы

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии фонда оплаты труда).

Доля каждого вида выплат учреждением определяется самостоятельно и утверждается настоящим положением по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления (Советом Гимназии).

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

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей за календарный год.

2.2. Установление премиальных выплат работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, состоящей не менее, чем 5 человек с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя Совета Гимназии.

2.3. Оценка результативности деятельности работников по итогам работы за прошедший учебный год производится 1 раз в год в августе.

Оценка результативности деятельности вновь принятых педагогических работников *первый раз* производится по итогам работы за 1, 2 четверти в январе, затем по итогам работы за прошедший учебный год - в августе.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам два раза в год:

– с 1 сентября;

– с 1 января.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.4. Показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатываются учреждением самостоятельно, с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации и представителя Совета Гимназии.

2.5. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается.

Показатели стимулирования должны быть стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы его измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единицей измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования является балл.

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

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

Сумма максимальных оценок по всем показателям премирования составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения:

- Учителя – 100 баллов;

- Прочий педагогический персонал, в том числе педагог-психолог, педагог дополнительного образования, социальный педагог – 60 баллов;

- Учебно-вспомогательный персонал, в том числе специалист по кадрам, инженер-электроник – 40 баллов;

- Административно-управленческий персонал – 40 баллов;

-Обслуживающий персонал, в том числе сторож, вахтёр, рабочий по комплексному обслуживанию зданий – 30 баллов.

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

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

2.7. Заместители директора учреждения обеспечивают представление в премиальную комиссию в установленные сроки оценочных листов на всех работников учреждения.

Комиссия по премированию анализирует информацию о:

- набранных суммах баллов по показателям премирования по каждому работнику;
- итоговом количестве набранных баллов по всем работникам учреждения;
- плановом размере стимулирующего фонда, предназначенного на установление премии по итогам работы и фактически начисленных суммах, исчисленных нарастающим итогом с начала года;
- «стоимости» балла (плановый размер стимулирующего фонда, предназначенный на установление премии по итогам работы за вычетом фактически начисленных сумм, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленный на итоговую сумму набранных оценок всех работников учреждения).

2.8. Комиссия по премированию рассматривает размеры премиальных выплат по каждому работнику.

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

Решение об установлении размера премиальных выплат работникам по итогам работы комиссия принимает открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с Советом гимназии. В соответствии с протоколом руководитель издает приказ по учреждению, являющийся основанием для выплаты премии. (Приложение №2)

2.9. В случае обнаружения ошибок в оценочном листе, в оценочный лист вносится исправление, рядом проставляется дата и подпись лица, чья оценка подлежит исправлению.

2.10. В случае, если работник по уважительной причине (нахождение в стационаре, командировке, отпуске и пр.) не заполнил оценочный лист, то оценочный лист заполняется членами премиальной комиссии. Факт заполнения оценочного листа премиальной комиссией за работника отражается в протоколе.

2.11. Премиальные выплаты работникам устанавливаются по результатам отчётного периода и выплачиваются ежемесячно до наступления следующего срока установления надбавки.

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

2.13. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премиальная выплата по итогам работы в месяце, работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

2.14. Педагогическим работникам, имеющим высокие результаты выполнения ими должностных обязанностей по предыдущему месту работы в образовательном учреждении г. Кемерово и принятым на работу в МБОУ «Гимназия №21» в период установления премиальных выплат по итогам работы, по решению премиальной комиссии может быть установлена премиальная выплата в соответствии с перечнем показателей стимулирования (результативности деятельности) работников Учреждения.

2.15 При условии, если работник принят в учреждение менее, чем на одну ставку, то количество набранных им баллов уменьшается пропорционально установленной нагрузке.

2.16. Для вновь принятых работников (за исключением молодых специалистов), а также для работников, вышедших после отпуска по уходу за ребёнком, устанавливаются стимулирующие выплаты за фактически отработанное время и выплачиваются ежемесячно до наступления следующего срока установления премиальных выплат в соответствии с условиями настоящего Положения не менее 3-х месяцев.

Таблица 1.

Стимулирующие выплата вновь принятым работникам.

Категории работников	Размер премиальной выплаты (руб.)
Административно-управленческий персонал	5 000
Педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс	3 000
Прочий педагогический персонал	3000
Учебно-вспомогательный персонал	3000
Обслуживающий персонал	3000
Вновь принятым работникам на условиях внешнего совместительства	2000

2.17. Установление размера стимулирующих выплат вновь принятым работникам учреждения осуществляется приказом директора.

2.18. Временная нетрудоспособность работника по состоянию здоровья не является основанием для лишения работника права на установление ему премиальной выплаты за отработанный период времени.

2.19. Премиальная выплата по итогам работы заместителям руководителя учреждения устанавливается в процентах к окладам (должностным окладам) один раз в год – 1 сентября текущего года на основании приказа начальника управления образования администрации г. Кемерово об итогах муниципального мотивирующего мониторинга общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

Таблица 2

Должность	Место ОУ в миниципальном рейтинге	Количество баллов	Размер премиальной выплаты (% от должностного оклада)
Заместитель директора по УВР, ВР Заместитель директора по БЖ, АХР	1	40	35 30
Заместитель директора по УВР, ВР Заместитель директора по БЖ, АХР	2-3	37	30 25
Заместитель директора по УВР, ВР Заместитель директора по БЖ, АХР	4 и ниже	33	25 20

Размер премиальной выплаты по итогам работы заместителям директора учреждения не пересчитывается до 1 сентября следующего года.

2.20. Комиссия по премированию рассматривает размеры премиальных выплат заместителям директора.

Решение об установлении размера премиальных выплат заместителям директора по итогам работы комиссия принимает открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с Советом гимназии. В соответствии с протоколом руководитель издает приказ по учреждению, являющийся основанием для выплаты премии. (Приложение № 3)

2.21. Премиальная выплата по итогам работы сохраняется работнику учреждения в случае его перевода с одной должности на другую должность (в соответствии со штатным расписанием учреждения) до очередной оценки результативности деятельности работников по итогам работы за прошедший учебный год.

2.22. Заполненные оценочные листы работников хранятся 1 год у председателя первичной профсоюзной организации.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с первичной профсоюзной организацией по должностям работников учреждения в виде премий за:

- реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- 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 образовательного учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;

3.2. Специальная выплата педагогическим работникам учреждения - **молодым специалистам** (далее - выплата молодым специалистам), в размере **8046 рублей** (с учётом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-ОЗ "Об образовании". Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника. К заявлению должны прилагаться следующие документы:

- копия паспорта;
- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения;
- копия трудовой книжки;
- копия приказа о назначении на должность педагогического работника в образовательном учреждении.

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

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

(п. 3.1.4 в ред. постановления администрации г. Кемерово от 16.09.2019 N 2431)

3.3.Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся **наставниками** молодых специалистов в учреждении, в размере **5 748 рублей** (с учётом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы. (п. 3.1.5 введен постановлением администрации г. Кемерово от 16.09.2019 N 2431)

3.4.Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых устанавливаются стимулирующие премии работникам, определяется учреждением,

исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.5. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.6. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы оцениваются в абсолютном денежном выражении.

3.7. **Расшифровка видов работ**

№	Виды работ	Размер выплат (руб.)
1.	**Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения:**	
	1. подготовка школы к новому учебному году; отопительному сезону;	2000
	2. реализация мероприятий по энергосбережению, экономия коммунальных выплат;	2000
	3. обеспечение бесперебойной работы информационно-коммуникационной сети, компьютеров, интерактивных досок, принтеров и пр., СКУД (системы контроля управления доступом)	от 1000
	4. проведение срочных хозяйственных, ремонтных работ;	от 1000
	5. обеспечение исправности видеонаблюдения, пожарной сигнализации, тревожной кнопки, систем вентиляции и кондиционирования учреждения	от 1000
	6. уборка снега на территории учреждения, с козырьков здания, отмостков после обильных снегопадов;	2000
	7. выполнение срочного ремонта школьной мебели;	от 1000
	8. уход за парковой зоной на территории гимназии	от 1000
	9. чистка чаши фонтана не менее 2-х раз в месяц	1000
	10. чистка крыльца и пандуса от снега, льда в зимний период; листвы и грязи в осенне-весенний период	300 (за одну уборку)
2.	**Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ОУ среди населения:**	
	1.участие в работе муниципальной, региональной, федеральной экспериментальной, опорно-методической или стажировочной площадки	1000
	- проведение мастер-класса, вебинара и пр.	
	2. организация и (или) очное участие в форумах, круглых столах,	1000

	дискуссионных площадках и пр. - организация мероприятия - трансляция собственного педагогического опыта	
	3. организация результативной работы с одарёнными детьми; активистами ученического самоуправления, участниками «Движение первых», «Орлята России»;	от 1000
	4. организация эффективной работы по привлечению обучающихся к спорту и здоровому образу жизни;	
	- школьный уровень, районный уровень	1000
	- городской, областной уровень	2000
	- всероссийский уровень	3000
	5. организация оздоровительного и каникулярного отдыха детей;	от 1000
	6. организация и проведение совместных тематических мероприятий с родителями и социальными партнерами,	1000
	7. реализация социально-значимых проектов	1000
	8. участие в гимназическом конкурсе профессионального мастерства «Современный учитель»	
	-1 место	5000
	-2 место	3000
	-3 место	2000
	9. организация и проведение творческих выставок и ярмарок, смотров-конкурсов, театральных фестивалей, концертов, Шекспировских чтений, Рождественского фестиваля и пр.	от 1000
	10. организация книжных выставок и библиотечных акций, проведение библиотечных уроков	от 1000
	11. организация профориентационной работы с учащимися, сотрудничество с ВУЗами, ССУЗами, предприятиями, организациями	1000
	12. организация и руководство летними профильными практиками	2000
	13. оформление помещений учреждения к праздничным датам; проведение мастер-классов к праздникам	от 1000
	14. организация и проведение социологического исследования удовлетворенности качеством образования, социально-психологического мониторинга в учреждении по запросу администрации учреждения;	от 1000
	15. за пополнение электронной методической базы на сайте учреждения:	
	- размещение видео-уроков, обучающих роликов;	1000
	- размещение методических разработок, сценариев	500
	16. за вовлечение обучающихся в ряды Юнармии (не менее 70% класса)	от 1000
	17. за тьюторское сопровождение обучающихся, участвующих во всероссийском проекте «Большая перемена»	от 1000
	24. экспертно-аналитическая деятельность по участию в	от 1000

	проверке качества обученности при проведении внешней экспертизы знаний обучающихся	
3.	**Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат** 1. обеспечение обмена документацией между учреждением и организациями, с которыми работает учреждение 2. уход за клумбами (посадка рассады, высадка на клумбы, прополка и полив); стрижка кустов в летний период 3. подготовка и техническое сопровождение концертов, праздников, мероприятий 4. подготовка пункта ЕГЭ, ОГЭ на базе учреждения к проведению государственной итоговой аттестации 5. заполнение базы ФИС ФРДО 6. деятельность дежурного учителя по школе 7. участие в субботниках (за 1 участие) 8. автоматизированное заполнение итоговых документов (аттестатов) об образовании 9. подготовка пункта ППЭ 10. организация диагностического тестирования обучающихся 9-х, 11-х классов в пункте ППЭ 11. участие в организации и проведении всероссийских проверочных работ	 1000 от 1000 1000 2000 2000 500 500 3000 от 500 от 500 от 500
4.	**Качественное выполнение отдельных видов деятельности:** 1. деятельность по подготовке и размещению в единой информационной системе извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов, подготовке и направлению приглашений принять участие в определении поставщиков (подрядчиков, исполнителей) в соответствии по ст. 38 Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» 2. деятельность уполномоченного по правам участников образовательных отношений 3. деятельность по технической защите персональных данных сотрудников, родителей (законных представителей), обучающихся 4. заполнение автоматизированных систем отчётности ОО-1 ОО-2, ГИС Энергоэффективность, Doxell, НОКО, ЭШ 2.0 5. деятельность диспетчера по расписанию уроков 6. деятельность по подготовке сценариев, проведению репетиций и традиционных гимназических мероприятий 7. деятельность по книговыдаче и работе с библиотечным фондом 8. деятельность по сбору, учёту, регистрации,	3000 500 1000 1000 3000 3000 4000 6000

	систематизации и хранению документов	
	9. вспомогательная деятельность при проведении практических и демонстрационных работ на уроках физики, химии, биологии;	500
	10. деятельность по обеспечению хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния здания и территории второго здания учреждения в соответствии с правилами и нормами санитарии, техники безопасности и охраны труда, противопожарной защиты;	3000
	11. организация работы гимназического центра финансового просвещения	2000
	12. ведение протоколов педагогических советов	500
	13. деятельность по организации питания обучающихся	3000
	14. перестановка мебели, перенос крупногабаритных предметов, разгрузка и складирование получаемых материальных ценностей, выполнение электромонтажных работ к праздничным мероприятиям	2000
	15. за поддержание мест общего пользования в здании гимназии в санитарном состоянии в течение учебного дня (входная зона, холл); уход за горшечными цветами (полив, обрезка, пересадка, внесение удобрений);	2000
	16. деятельность по размещению информации на официальной странице учреждения в социальной сети «В контакте» и ведение гимназического Telegram-канала	2000
	17. ведение и обновление официального сайта гимназии, заполнение общих разделов ЭШ 2.0.	2000

4. Иные поощрительные выплаты

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

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом руководителя по согласованию с первичной профсоюзной организацией в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается в абсолютном значении.

4.4. Порядок, размеры, условия назначения выплат:

Знаменательные даты	Размеры разовых выплат(руб)
к юбилейным датам учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет);	1000
к юбилейным датам работника учреждения (50 и 55 лет,60 и 65 лет)	3000
к праздничным дням и профессиональному празднику	от 500

4.5. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

Основание	Размер материальной помощи (руб.)
в связи со смертью близких родственников	3000
на лечение (в зависимости от тяжести заболевания)	3000

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника и копий документов, подтверждающих наступление случая, в связи с которым ему будет оказана материальная помощь.

- В случае, если член семьи сотрудника умер, необходимо представить работодателю свидетельство о смерти либо судебное решение о признании члена семьи умершим.
- В случае, если сотрудник заболел и ему необходимы деньги на лечение, потребуется заключение врача и/или врачебной комиссии, а также иные документы, подтверждающие факт наличия заболевания.

Приложение №1

Перечень

показателей стимулирования (результативности деятельности) работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей.

№ п/п	Должность	показатели стимулирования (результативности деятельности)
1.	Административно – управленческий персонал: - заместитель директора по УВР, ВР - заместитель директора по БЖ - заместитель директора по АХР - заведующий библиотекой	Выполнение показателей муниципального мотивирующего мониторинга 1. Читательская активность обучающихся 2. Наличие системы пропаганды чтения как формы культурного досуга 3. Оформление библиотеки 4. Участие в подготовке обучающихся, учителей в общешкольных, городских, региональных, всероссийских мероприятиях 5. Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность 6. Взаимодействие с другими библиотеками и учреждениями культуры 7. Повышение профессионального мастерства
2.	Педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс: - учитель	**1.**Результаты независимой оценки качества образования 2. Результаты внутришкольной оценки качества образования 3.Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету Обеспечение мотивации школьников к занятию интеллектуальной деятельностью 4. Результативность работы с одарёнными детьми 5. Мониторинг результативности деятельности классного руководителя 6. Формирование мотивации обучающихся к здоровому образу жизни 7. Обобщение и представление педагогического опыта

3.	Прочий педагогический персонал: - педагог-психолог - педагог дополнительного образования - социальный педагог	1.Качество выполняемых работ 2.Сформированность профессиональной компетентности педагога-психолога 1.Сохранность контингента учащихся в течение учебного года 2. Организация воспитательной деятельности 3. Развитие творческих способностей воспитанников 4. Обобщение и представление педагогического опыта 5. Эффективность деятельности 1. Качественная организация работы по социализации обучающихся 2. Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения 3. Высокий профессионализм, личностные достижения 4. Исполнительская дисциплина
4.	Учебно-вспомогательный персонал: - инспектор по кадрам - инженер-электроник - специалист по охране труда	1. Своевременная и качественная подготовка документов 2. Качественное ведение документации 1.Качество выполняемых работ 2.Отношение к труду, профессионализм 1. отсутствие производственного травматизма 2. своевременность проведения обучения и инструктажей по охране труда 3. качественная подготовка документов по охране труда
5.	Обслуживающий персонал: - сторож - вахтер	1. Контроль за сохранностью имущества школы, регулярный обход помещений и территорий ОУ 2. Соблюдение общих правил и норм, производственной санитарии, ТБ и ОТ, противопожарной защиты ОУ.

	- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1.Высокое качество выполнения ремонтных работ 2. Соблюдение графика рабочего времени 3. Содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента согласно должностной инструкции