

Принято по согласованию
с профсоюзным комитетом
МАОУ «Гимназии №7 имени
святителя Питирима,
епископа Тамбовского»
протокол № ____ от _____
Председатель ПК _____ Сорокина Е.П.

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора МАОУ
«Гимназии №7 имени святителя
Питирима, епископа Тамбовского»
№ 379 - Од от 29.08.2019г.
Директор _____ В.Н. Епифанова

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназии №7 имени святителя Питирима, епископа Тамбовского»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназии №7 имени святителя Питирима, епископа Тамбовского» (далее - Положение) разработано в соответствии с с решениями Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 29.04.2009 №970 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, муниципальных образовательных организаций города Тамбова», от 26.06.2019 №1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области», постановления администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 №3640 «Об утверждении примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, муниципальных образовательных организаций города Тамбова».

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназии №7 имени святителя Питирима, епископа Тамбовского» (далее – Гимназия).

1.3. Система оплаты труда работников Гимназии устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, учебных отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

1.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам Гимназии являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы работников Гимназии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

а) служащие:

- по ПКГ первого уровня – 5582 рубля (делопроизводитель, секретарь);
- по ПКГ второго уровня – 6380 рублей (заведующий хозяйством);
- по ПКГ третьего уровня – 8000 рублей (бухгалтер, инженер-электроник);

б) рабочие:

- по ПКГ первого уровня – 5582 рубля (подсобный рабочий, гардеробщик);

в) педагогические работники:

- по ПКГ – 8000 рублей (старший вожатый, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, методист, воспитатель, педагог-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, тьютор, педагог-библиотекарь);

г) руководители структурных подразделений:

- по ПКГ – 9250 рублей (руководитель структурного подразделения (начальник лагеря));

д) должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы:

2.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения – 14 439 рублей.

2.3. Индексация размеров минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области.

3. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов

3.1. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов по занимаемой должности:

1) повышающие коэффициенты по занимаемой должности работников учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

а) по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень – 0,10 (заведующий хозяйством);

б) по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень – 0,20 (бухгалтер);

в) по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

1 квалификационный уровень – 0,10 (старший вожатый, инструктор по физической культуре);

2 квалификационный уровень – 0,10 (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог);

3 квалификационный уровень – 0,10 (педагог-психолог, методист, воспитатель);

4 квалификационный уровень – 0,15 (педагог-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, тьютор, педагог-библиотекарь);

г) по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурного

подразделения:

1 квалификационный уровень – 0,30 (руководитель структурного подразделения (начальник лагеря);

д) по занимаемой должности работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы: специалист по охране труда – 0,20.

3.2. Для работников учреждения предусмотрены следующие повышающие коэффициенты:

3.2.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

3.2.2. Работникам, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», либо

награжденным орденами и медалями, награжденным Почётной грамотой Министерства образования Российской Федерации устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,15.

Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения) и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя учреждения.

3.2.3. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент:

-кандидата наук - в размере 0,05;

-доктора наук - в размере 0,10.

При присуждении ученой степени кандидата наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

При присуждении ученой степени доктора наук повышающий коэффициент устанавливается со дня принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

3.3. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктом 3.1 настоящего положения, устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы и образуют новый должностной оклад, новую ставку заработной платы.

Повышающие коэффициенты, предусмотренные 3.2. не образуют новый должностной оклад, новую ставку заработной платы.

Повышающие коэффициенты педагогическим работникам учреждения устанавливаются к ставкам заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации – предельный размер повышающего коэффициента 0,6.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

4.1.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100 % от должностного оклада;

4.1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100% от должностного оклада.

4.1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100% от должностного оклада.

4.1.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100% от должностного оклада;

4.1.6. Доплата за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

- выполнение функций классного руководителя – 20%;
- проверка письменных работ учащихся (от учебной нагрузки):
- учителям русского языка и литературы – 20%
- учителям начальных классов, математики в размере – 15%
- учителям физики, истории, обществознания, права, биологии, географии, иностранного языка, искусства (рисования, музыки), ОБЖ, информатики, химии в размере – 8%
- -педагогическим работникам за подготовку лабораторных работ учебного процесса- 10%
- заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями) – 10%; за совместное заведование кабинетом в размере 5%
- руководство методическими объединениями – 10%;
- руководство комиссиями, клубами, рабочими группами, научным обществом учащихся, школой молодого специалиста – 10%

- педагогическим работникам за руководство городскими и гимназическими методическими объединениями учителей предметников – 10%
- педагогическим работникам за руководство ресурсным центром духовно-нравственного развития учащихся в размере до 20%
- педагогическим работникам за организацию работы сайта, портала, электронного дневника и журнала в размере до 50%
- ведение документов по учету травматизма учащихся – 10%;
- организацию и сопровождение процесса индивидуальной работы с учащимися при заочной форме обучения (надомное обучение) – 10%.

4.1.7. Доплата за работу в ночное время в размере 35% должностного оклада, ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.8. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

4.1.9. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. в размере двойной ставки должностного оклада сверх оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за фактически отработанные в выходные дни часы.

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

4.2. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентном отношении, в абсолютных размерах.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления.

5.1. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за высокую эффективность исполнения должностных обязанностей;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премия по итогам работы за месяц;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах.

5.2. Основанием для установления работникам данной выплаты являются представления заместителей директора, методистов, главного бухгалтера

Размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не может быть более 250% должностного оклада, ставки заработной платы. Для работников, занимаемых должностей секретарь, делопроизводитель Размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не может быть более 150% должностного оклада, ставки заработной платы. Выплаты за высокую эффективность исполнения должностных обязанностей оцениваются по следующим критериям:

№ п.п.	Критерии оценки эффективности деятельности у	Показатели Периоды	Схема расчета % от оклада, зависимости участия конкретного работника в от	Примечание
<i>Критерии оценки эффективности деятельности по должности учителя, педагог дополнительного образования, педагог организатор, воспитателя</i>				
5.2.1.	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и	по результатам ВШК на конец учебного года по результатам ВПР, ОГЭ и ЕГЭ, мониторинговых исследований	Превышение городских и областных показателей	

	рост качества обучения	доля учащихся, получивших при итоговой аттестации баллы выше среднего показателя по региону учащиеся, которые не проходят итоговую аттестацию в форме ЕГЭ – выше общегородских показателей	более 20 % - 10% Менее 10% 5%	
5.2.2.	подготовка победителей, призеров олимпиад	по итогам участия	<i>муниципальный победители 10% призеры 5%</i> региональный победители 15% призеры 10% всероссийский 50%	<i>возможно по совокупности</i>
5.2.3.	результаты проектно-исследовательской деятельности учащихся, достижения учащегося в рамках научного общества школьников (НОШ)	по итогам участия <i>количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (премии, конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны и т.д.), по итогам защиты проектов на итоговых заседаниях работа с учащимися в рамках научного общества школьников (НОШ) разных уровней</i>	<i>муниципальный победители 10% призеры 5%</i> региональный победители 15% призеры 10% всероссийский 30%	<i>возможно по совокупности</i>
5.2.4.	<i>достижения учащихся на мероприятиях художественно – эстетической, военно-патриотической, экологической, туристско-краеведческой направленности,</i>	по итогам участия <i>количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки и др.)</i>	<i>муниципальный победители 10% призеры 5%</i> региональный победители 15% призеры 10% всероссийский 30%	<i>возможно по совокупности</i>
5.2.5.	<i>достижения учащихся в спортивных состязаниях</i>	<i>количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях</i>	<i>муниципальный победители 10% призеры 5%</i> региональный победители 15% призеры 10% всероссийский 30%	
5.2.6.	сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы	сентябрь – май	10%	Профильные предметы, и предметы по выбору, где доля составляет более 50%
5.2.7.	уровень профессиональной культуры педагога участие и победы в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	-в процедуре конкурсов -по итогам участия	Участие – 10% Лауреат – 20% Призёр – 30% Победитель – 50%	
5.2.8.	организация и проведение мероприятий направленных на воспитание навыков ЗОЖ	сентябрь – май	При 100% охвате 20% далее в пропорции – Менее 50% не учитываются	
5.2.9.	организация (подготовка)	по степени участия, охват учащихся,	по результатам	Возмож

	и проведение, участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения муниципального и регионального, межрегионального уровней, приём делегаций, обмен опытом с другими образовательными организациями регионов РФ и др.)	уровень мероприятия	<i>гимназического</i> уровня – 10% <i>муниципального</i> уровня -15% <i>регионального</i> уровня -20% <i>межрегионального</i> уровня – 30% <i>международного</i> – 50%	но по совокупности
5.2.10.	работа с учащимися, осваивающими адаптированные общеобразовательные программы, разработанные на основе ФГОС ОВЗ	по факту	10%	
5.2.11.	работа в Школе полного дня	сентябрь – май	10%	
5.2.12.	высокая эффективность исполнения должностных обязанностей	по результатам	До –50%	
5.2.13.	педагогам за профессиональную поддержку и методическое сопровождение молодых специалистов	сентябрь - июнь по факту	10%	
5.2.14.	организация и проведение мониторингов различного уровня	по факту	региональный уровень – 30% муниципальный уровень – 20% гимназический уровень 10%	
5.2.15.	организация различных форм деятельности отличных от урочной системы обучения, предоставление образовательных услуг по изучению учебных предметов не входящие в трудовые обязанности, развитие системы иных образовательных услуг	сентябрь - июнь по факту	3 группы и более 40% 1 группа - 20% 2 группы- 30%	
Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя				
Критерии оценки эффективности деятельности классного руководителя				
5.2.16.	организация и проведение мероприятий направленных на воспитание навыков ЗОЖ, за высокий уровень охвата горячим питанием учащихся класса	по охвату учащихся	0 %- деятельность не осуществляется или мало эффективна При 100% охвате 20% далее в пропорции – 10% Менее 10% не учитываются Макс. 20%	ежемесячный отчёт педагога организатора
5.2.17.	охват учащихся во внеурочной деятельности (посещение культурно-досуговых учреждений, экскурсионная активность)	по степени участия	0% -деятельность не осуществляется; 5%- классный руководитель применяет разнообразные формы организации	по факту документация заместителя директора

			внеурочной деятельности	
5.2.18.	Способность использовать современные каналы обратной связи с родительской и педагогической общественностью (например, Дневник.ru, система «Ладшки», В Контакте и др.)	Использование современных каналов обратной связи с родительской и педагогической общественностью	0 - использует эпизодически; 5% – использует регулярно	по факту документация заместителя директора
5.2.19.	за сложность и напряжённость в исполнении обязанностей	по факту	20%	Превышение наполняемости классное руководство в 1, 9, 11 классах

Критерии оценки эффективности деятельности по должности педагога-психолога

№ п.п.	Критерии оценки эффективности деятельности	Показатели Периоды	Схема расчета % от оклада, в зависимости от участия конкретного работника	Примечание
5.2.20.	Востребованность услуг участниками образовательного процесса	Ежемесячно	1. Доля учащихся, охваченных диагностическими процедурами: до 50% - 20% свыше 50% - 30% 2. Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами: до 50% - 10% свыше 50% - 20% 3. Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами: до 50% - 10% свыше - 20%	
5.2.21.	организация (подготовка) и проведение, участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения муниципального и регионального, межрегионального уровней, приём делегаций, обмен опытом с другими образовательными организациями регионов РФ и др.)	по степени участия, охват учащихся, уровень мероприятия	по результатам гимназического уровня – 10% муниципального уровня -15% регионального уровня -20% межрегионального уровня – 30% международного – 50%	по факту документация заместителя директора возможно по совокупности
5.2.22.	обобщение и распространение передового педагогического опыта	по факту Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах круглых	региональный уровень –40% муниципальный уровень – 30%	

		<i>столах, наличие опубликованных работ</i>	<i>уровень гимназии – 20%</i>	
5.2.23.	досрочное выполнение порученных работ	по выполнению	<i>высокий уровень–20% средний уровень–10% удовлетворительный уровень –5%</i>	

Критерии оценки эффективности деятельности по должности: заместитель директора по УВР, методист

№ п.п.	Критерии оценки эффективности деятельности у	Периоды Показатели	% от оклада, в зависимости от участия конкретного работника	
5.2.24.	Доступность качественного образования и воспитания	ежемесячно Создание условий для внеурочной деятельности учащихся, воспитанников и организации дополнительного образования	охват дополнительным образованием детей от 80 до 100% -30% охват дополнительным образованием детей от 60% до 70% - 20%	
		июль – сентябрь Позитивная динамика обучения по сравнению с предыдущим годом: показатели качества обучения	На уровне прошлого учебного года – 30% Выше в сравнении с предыдущим учебным годом-40%	<i>обученность и средний балл</i>
5.2.25.	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	по результатам ВШК на конец учебного года	на уровне прошлого учебного года -20% выше в сравнении с предыдущим учебным годом - 30%	
		ОГЭ и ЕГЭ , доля учащихся, получивших при итоговой аттестации баллы выше среднего показателя по региону	более 60% - 50-60% - 30-40% - при отрицательной динамике минус	
5.2.26.	организация и проведение мониторингов	по факту	региональный уровень – 20% муниципальный уровень – 15% гимназический уровень – 10%	
5.2.27.	Создание и развитие связей гимназии с другими образовательными и общественными организациями	по факту	по факту привлечения социальных партнеров в образовательный процесс–до 40%	<i>Активное участие в организации сотрудничества с социальными партнерами по заключенным договорам о сотрудничестве</i>

5.2.28.	Профилактика правонарушений, предупреждение безнадзорности	ежемесячно Отсутствие правонарушений Охват учащихся мероприятиями по профилактике правонарушений и предупреждению безнадзорности	До 30%	
5.2.29.	Работа с родительской общественностью	Участие в организации и проведении родительских лекториев, количество мероприятий других массовых мероприятий для родителей	По итогам Охват мероприятиями более 60% - 20% 50-60% - 10% 30-40% - 5%	
5.2.30.	оздоровление воспитанников в каникулярное время	В каникулярные периоды Охват учащихся в каникулы	выполнение плановых показателей – 30% %	
5.2.31.	социально-психологический климат в учительском и ученическом коллективе (отсутствие случаев травматизма, нарушений трудового законодательства, подтвердившихся фактов, изложенных в жалобах граждан)		удовлетворительный уровень – 20%	
5.2.32.	организация (подготовка) и проведение, участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения муниципального и регионального, межрегионального уровней, приём делегаций, обмен опытом с другими образовательными организациями регионов РФ)	по степени участия, охват учащихся, уровень мероприятия	по результатам гимназического уровня – 20% муниципального уровня -30% регионального уровня -40% межрегионального уровня – 50% международного– 80%	
5.2.33.	досрочное выполнение порученных работ	по выполнению	<i>высокий уровень</i> – 20% <i>средний уровень</i> – 10% <i>удовлетворительный уровень</i> – 5%	
5.2.34.	высокая эффективность исполнения должностных обязанностей	по результатам	<i>высокий уровень</i> 30% <i>средний уровень</i> – 20% <i>удовлетворительный уровень</i> – 10%	
5.2.35.	организация и проведение мониторингов различного уровня	по факту	региональный уровень – 30% муниципальный уровень – 20% гимназический уровень - 10%	
5.2.36.	Уровень организации управления и контроль за образовательной деятельностью и воспитательной работой	1. качество проведения областных, городских, школьных мероприятий с учащимися; 2. участие и творческие достижения педагогов дополнительного образования и классных руководителей в конкурсах, смотрах различного уровня; 3. участие учащихся в конкурсах и спортивных соревнованиях различного уровня	По итогам <i>высокий уровень</i> – 30% <i>средний уровень</i> – 20% <i>удовл. уровень</i> – 10%	
5.2.37.	За сложность и напряжённость в	ежемесячно	До 50%	

	исполнении обязанностей			
--	-------------------------	--	--	--

5.3. Ежемесячная стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы в гимназии к должностному окладу в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 2 лет	до 5%
От 2 года до 5 лет	10%
От 5 до 10 лет	15%
От 10 и 15 лет	20%
От 15 лет и более	25%

Конкретный размер выплаты, вид выплаты (за стаж непрерывной работы или выслугу лет), период работы, который учитывается при определении стажа работы, устанавливаются коллективным договором, локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

5.4. Выплата единовременных премий работникам организации за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые в случае

- подготовки Гимназии к учебному году;
- и другие особо важные и ответственные работы.

5.5. Выплата премий работникам гимназии за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Основанием для выплаты работнику премии является представление заместителя директора.

5.6. При премировании по итогам работы за год учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности гимназии;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- активное участие в инновационной деятельности.

Основанием для выплаты работнику премии является представления заместителей директора, методистов.

5.7. Выплата единовременных премий производится на основании приказа директора гимназии. Размер премии устанавливается директором гимназии к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

6. Выплаты стимулирующего характера, премирование иных работников гимназии, условия их установления и выплаты.

6.1. Для иных работников гимназии установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;
- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы год.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах.

6.2. Интенсивность и высокая результативность, качество выполняемых работ оцениваются по следующим критериям:

№ п.п.	Критерии оценки эффективности деятельности	Периоды Показатели	% от оклада, в зависимости от участия конкретного работника	примечание
Критерии оценки эффективности деятельности по должности: бухгалтер				
6.2.1.	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежам во внебюджетные фонды по учреждению	ежемесячно	Даты платежных поручений не позднее сроков уплаты – 70%; незначительное нарушение – 30%; нарушение сроков – 10%	

6.2.2.	Своевременная и качественная отправка кассовых заявок и выдача наличных средств по учреждению	ежемесячно	Возврат кассовых заявок, остаток средств в кассе: наличие нарушения – 20%; без нарушений – 50%	
6.2.3.	Своевременная и качественная отправка уведомлений об уточнении вида и принадлежности платежа	ежемесячно	Отправка уведомлений об уточнении вида и принадлежности платежа: без нарушений – 60%; незначительные нарушения – 30%; значительные нарушения – 0%	
6.2.4.	Своевременное и качественное представление отчетности по учреждению	ежемесячно	Представление в соответствие с графиком – 50%; нарушение сроков – 10%	
6.2.5.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с ПФХД по учреждению	ежемесячно	Анализ ПФХД соответствие – 20%; несоответствие – 10%	
6.2.6.	Представление в установленные сроки достоверной налоговой отчетности в ИФНС РФ, соцстрах, Росстат по учреждению	ежемесячно	Отсутствие административных штрафов на руководителя – 50%; предъявленной требование – 20%	
Критерии оценки эффективности деятельности по должности: секретарь, делопроизводитель				
№ п.п.	Критерии оценки эффективности деятельности	Периоды Показатели	% от оклада, в зависимости от участия конкретного работника	
6.2.7.	Своевременное и качественное ведение документооборота в соответствии с номенклатурой дел	ежемесячно	Без нарушений – 50%; нарушение сроков – 20%	
6.2.8.	Соблюдение правил ведения трудовых книжек, личных дел в соответствии с действующим законодательством	ежемесячно	Без нарушений – 40%; нарушение сроков – 10%	
6.2.9.	Отсутствие ошибок в оформленной документации	ежемесячно	Правильность составления документации – 30%; незначительные нарушения – 10%; значительные нарушения – 0%	
6.2.10	Своевременный прием заявлений от граждан и выдача архивных справок	ежемесячно	Без нарушений – 40%; незначительные нарушения – 30%; значительные нарушения – 0%	

6.2.11	Своевременная сдача отчетности	ежемесячно	Представление в соответствие с графиком – 50%; нарушение сроков – 20%	
6.2.12	Составление локальных актов в соответствии с законодательством РФ	ежемесячно	Правильность составления актов – 30%; незначительные нарушения – 20%; значительные нарушения – 0%	
6.2.13	Своевременное и качественное доведение информации до работников учреждения	ежемесячно	Без нарушений – 60%; незначительные нарушения – 30%	

Критерии оценки эффективности деятельности по должности заведующий хозяйством

6.2.14	Ведение соответствующей документации по своевременному списанию материальных ценностей	ежемесячно	Без нарушений – 50%; незначительные нарушения – 30%	
6.2.15	Сохранность и контроль за имуществом учреждения	ежемесячно	Обеспечивается – 50%; не обеспечивается – 20%	
6.2.16	Отсутствие предписаний	ежемесячно	Отсутствие замечаний – 40%; наличие незначительных замечаний – 20%	
6.2.17	Своевременная сдача отчетности	ежемесячно	Предоставление в соответствие с графиком – 40%; нарушение сроков – 20%	
6.2.18	Уровень организации работы по созданию комфортной среды	ежемесячно	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории – 60%; незначительные замечания – 30%	
6.2.19	Уровень организации работы по антитеррористический, пожарной безопасности	ежемесячно	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 20%	
6.2.20	Осуществление контроля за состоянием помещений и принятие мер к их своевременному ремонту	ежемесячно	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 40%; несвоевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 10%	

Критерии оценки эффективности деятельности по должности: сторож, вахтер

6.2.21	Сохранность и контроль за имуществом	ежемесячно	Обеспечивается	
--------	--------------------------------------	------------	----------------	--

	учреждения		– 50%; не обеспечивается – 0%	
6.2.22	Обеспечение контрольно-пропускного режима в учреждение	ежемесячно	Обеспечивается – 50%; обеспечивается с незначительными и нарушениями – 30%; не обеспечивается – 0%	
6.2.23	Обеспечение антитеррористической, пожарной безопасности	ежемесячно	Обеспечивается – 40%; обеспечивается с незначительными и нарушениями – 30%; не обеспечивается – 0%	
6.2.24	Содержание прилегающей территории и здания в надлежащем порядке	ежемесячно	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории – 40%; незначительные замечания – 20%	

6.3. Выплата единовременных премий иным работникам организации за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые в случае

- подготовки Гимназии к учебному году;
- устранения последствий аварий;

6.4. Выплата премий работникам гимназии за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Основанием для выплаты работнику премии является представление заместителя директора по АХР, главного бухгалтера.

6.5. При премировании по итогам работы за год учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности гимназии;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- активное участие в инновационной деятельности.

Основанием для выплаты работнику премии является представления директора.

6.6. Размер премии устанавливается директором гимназии к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

6.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда.

6.8. Ежемесячная стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы в гимназии к должностному окладу в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 2 лет	до 5%
От 2 года до 5 лет	10%
От 5 до 10 лет	15%
От 10 и 15 лет	20%
От 15 лет и более	25%

Конкретный размер выплаты, вид выплаты (за стаж непрерывной работы или выслугу лет), период работы, который учитывается при определении стажа работы, устанавливаются коллективным договором, локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

В случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

7. Условия оплаты труда заместителя директора по административно хозяйственной работе (АХР)

7.1. Оплата труда заместителя директора устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем и условиями, установленным в разделе 6 настоящего Положения.

7.2. На заместителя директора гимназии распространяются все виды стимулирующих, компенсационных и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением гимназии.

При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующие показатели деятельности заместителя директора по АХР:

Критерии оценки эффективности деятельности по должности: заместитель по АХР

№ п.п.	Критерии оценки эффективности деятельности	Показатели Периоды	Схема расчета % от оклада, в зависимости от участия конкретного работника
7.3.1.	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	ежемесячно	Оперативное и качественное выполнение порученной работы – 20% Обеспечивается – 50%
7.3.2	Сохранность и контроль за имуществом учреждения		Обеспечивается – 50%; не обеспечивается – 20%
7.3.3	Отсутствие предписаний надзорных органов	ежемесячно	Отсутствие замечаний 40%; наличие незначительных замечаний – 20%
7.3.4.	Своевременная сдача отчетности	ежемесячно	Предоставление в соответствие с графиком – 40%; нарушение сроков – 20%
7.3.5.	Ведение соответствующей документации по осуществлению закупок	По результатам	Без нарушений – 50%;
7.3.6.	Уровень организации работы по антитеррористический, пожарной безопасности	ежемесячно	
7.3.7.	Осуществление контроля за состоянием помещений и принятие мер к их своевременному ремонту		Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 40%
7.3.8.	Обеспечение контрольно-пропускного режима в учреждение	ежемесячно	Обеспечивается – 50%; обеспечивается с незначительными нарушениями – 30%;
7.3.9.	Обеспечение антитеррористической, пожарной безопасности		Обеспечивается – 40%; обеспечивается с незначительными нарушениями – 30%;
7.3.10	Содержание прилегающей территории и здания в надлежащем порядке		Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории – 40%; незначительные замечания – 20%
7.3.11	Уровень организации работы по развитию материально-технической базы учреждения	Один раз в год	Удовлетворительный 40% Без каких либо изменений - 0%
7.3.12	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту,	по потребности	До 50%
7.3.13	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	По результатам	До 100%
7.3.14	Финансовая и имущественная деятельность учреждения	По результатам	Отсутствие замечаний 50%
7.3.15	учет и хранение товарно - материальных ценностей	По итогам инвентаризации	До 40%
7.3.16	Своевременный осмотр зданий на предмет технического состояния	ежемесячно	Регулярность до 20%
7.3.17	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	По результатам	20%
7.3.18	Своевременное обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного	Раз в квартал	До 30%

	обихода		
7.3.19	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др).	по наличию лимитов	до 30%
7.3.20	Наличие приборов учета теплоэнергосистем	Бесперебойная работа Качество обслуживания	10%
7.3.21	соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосистем	В рамках лимитов	10%
7.3.32	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения.	ежемесячно	10%
7.3.33	Качественная подготовка учреждения к отопительному сезону, обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и прилегающей территории	своевременное предоставление запрашиваемой информации, планов, аналитических материалов	Качественная подготовка учреждения к отопительному сезону – 20%
7.3.35	Уровень организации работы и исполнительской дисциплины	своевременное предоставление запрашиваемой информации, планов	10%
7.3.36	Интенсивность использования ИКТ в исполнении обязанностей	раз в квартал	10%
7.3.37	Организация (подготовка) и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	по степени участия качество подготовки	до 50%
7.3.38	Досрочное выполнение порученных работ	по выполнению	высокий уровень – 100%
7.3.39	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей	по результатам	высокий уровень 70% – 100%
7.3.40	за сложность и напряжённость в исполнении обязанностей	по факту	50%
7.3.41	Ведение соответствующей документации по своевременному списанию материальных ценностей	ежемесячно	Без нарушений – 50%; незначительные нарушения – 30%
7.3.42	Сохранность и контроль за имуществом учреждения	ежемесячно	Обеспечивается – 50%; не обеспечивается – 20%
7.3.43	Отсутствие предписаний	ежемесячно	Отсутствие замечаний – 40%; наличие незначительных замечаний – 20%
7.3.44	Своевременная сдача отчетности	ежемесячно	Предоставление в соответствии с графиком – 40%; нарушение сроков – 20%
7.3.45	Уровень организации работы по созданию комфортной среды	ежемесячно	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории – 60%; незначительные замечания – 30%
7.3.46	Уровень организации работы по антитеррористический, пожарной безопасности	ежемесячно	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 20%
7.3.47	Осуществление контроля за состоянием помещений и принятие мер к их своевременному ремонту	ежемесячно	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 40%; несвоевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 10%

8. Условия оплаты труда главного бухгалтера.

8.1. Оплата труда главного бухгалтера устанавливается при приеме на работу и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем и условиями, установленным в разделе 6 настоящего Положения.

8.2. Должностные оклады главного бухгалтера устанавливаются директором на 20% ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

8.3. На главного бухгалтера гимназии распространяются все виды стимулирующих, компенсационных и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением для работников гимназии.

8.4. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитываются следующие показатели деятельности главного бухгалтера:

№	Критерии оценки эффективности	Показатели Периоды	Схема расчета % от оклада, в зависимости от участия	Примечание
---	-------------------------------	-----------------------	---	------------

п.п.	деятельности		конкретного работника	
8.4.1.	Своевременное и качественное представление бюджетной и финансовой отчетности учреждением	ежемесячно	Представление в соответствии с графиком – 50%; нарушение сроков – 10%	
8.4.2.	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей в налоговые органы, во внебюджетные фонды	ежемесячно	Даты платежных поручений не позднее сроков уплаты – 40%; нарушение сроков – 10%	
8.4.3.	Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учета в учреждении	ежемесячно	Правильность составления регистров бухгалтерского учета – 30%; незначительные нарушения – 20%; значительные нарушения, повлекшие за собой искажение бух. отчетности – 0%	
8.4.4.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с ПФХД, лимитами бюджетных обязательств	ежемесячно	Анализ ПФХД: соответствие – 20%; несоответствие – 10%	
8.4.5.	Соблюдение установленных сроков составления проекта бюджета, изменений к ПФХД	ежемесячно	Даты не позднее установленных сроков – 50%; нарушение сроков – 20%	
8.4.6.	Своевременной и качественное представление статистической отчетности и другой информации для органов областного и местного самоуправления	ежемесячно	Представление в соответствии с графиком – 50%; нарушение сроков – 20%	
8.4.7.	Качественный анализ использования доведенных ассигнований по видам расходов в соответствии с ПФХД, лимитами бюджетных обязательств; своевременное определение потребности в бюджетных ассигнованиях по видам расходов учреждения	ежемесячно	Без нарушений – 20%; значительное нарушение, повлекшее за собой несвоевременное внесение в ПФХД и лимиты БО изменений потребности в ассигнованиях – 0%	
8.4.8.	Правильная постановка и организация работы работников бухгалтерии	ежемесячно	Своевременность представления отчетности и качественная работа сотрудников – 40%; незначительные нарушения – 30%; значительные нарушения, повлекшие за собой искажение отчетности – 0%	

8.5. Выплаты стимулирующего характера, премий главному бухгалтеру производятся по решению директора гимназии по результатам работы.

8.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда.

9. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

9.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

9.1.1. выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

9.1.2. выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации;

9.1.3. суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в соответствии с абзацем первым статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

9.1.4. дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

9.1.5. денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

9.2. Работникам гимназии один раз в год, в пределах фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на приобретение медикаментов, на погребение близких родственников, на рождение детей, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75), за многолетний и добросовестный труд в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Допускаются выплаты материальной помощи более одного раза в год в связи с непредвиденно возникшими

семейными обстоятельствами работника гимназии.

9.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

9.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в части 1 настоящего приложения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час педагогических работников учреждения

10.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется:

- 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;

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

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

10.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

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

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

11. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания в части перечисленных в бюджет городского округа – город Тамбов средств субвенции из бюджета Тамбовской области и средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.