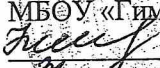
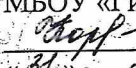


Изменения и дополнения в коллективный договор № 21/22-12 между администрацией и работниками МБОУ «Гимназия № 36» по защите трудовых и социально-экономических прав работников на 2019-2022 годы

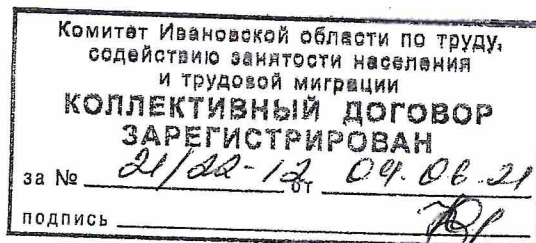
От работодателя

Директор
МБОУ «Гимназия № 36»
 Н.Г. Шмарова
« 21 » сентября 2021г.

От работников

И.О. председателя ППО
МБОУ «Гимназия № 36»
 Е.В. Корнеева
« 31 » августа 2021г.

Юридический адрес:
153048, г.Иваново, ул.Г.Хлебникова, д.32
Тел. 8(4932) 236336
e-mail:school36@ivedu.ru



Согласовано

И.о. председателя
Профкома ПИТО МБОУ «Гимназия № 36»

Н.В. Корнеев
Протокол от 11 мая 2021г. № 11

М.П.



Утверждено

Приказом от «11» мая 2021г. № 215-0

Н.Г. Шимарева
Директор МБОУ «Гимназия № 36»

М.П.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ. МБОУ «ГИМНАЗИЯ № 36»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение составлено в соответствии с Постановлением главы города Иванова от 14.11.2011г. № 2547 «О системе платы труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова» в действующей редакции.

1.2. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников МБОУ «Гимназия № 36» (далее учреждение), реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования, также дополнительные образовательные программы.

1.3. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на повышающие коэффициенты по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), либо фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат по должностям, не отнесенным к ПКГ.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы, за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).

Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

Стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

2. Формирование Фонда оплаты труда гимназии.

2.1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до общеобразовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативам финансирования обеспечения государственных гарантий прав на получение образования (далее региональный норматив финансирования), утвержденными законом Ивановской области

поправочным коэффициентом и количеством учащихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования планов финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года - по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому, по данным статистической отчетности № 00-1 по уровням общего образования и видам классов).

2.2. Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательного учреждения.

2.3. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива финансирования, количества учащихся и поправочного коэффициента и доведенном до учреждения, долю расходов:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
- на заработную плату работников учреждения (далее - ФОТ_{оу}).

Фонд оплаты труда учреждения формируется в соответствии с количеством учащихся и нормативом на 1 учащегося. ФОТ может меняться в течение учебного года дважды (на 1 сентября и на 1 февраля) в зависимости от объема финансирования. Изменяться может и базовая и стимулирующая часть заработной платы работников.

3. Распределение оплаты труда гимназии.

3.1. Фонд оплаты труда гимназии состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Значение ФОТ_б, ФОТ_{ст} – определяется приказом директора, исходя из общего ФОТ.

Диапазон стимулирующей части ФОТ – от 10% до 30%. При наличии свободных средств в специальной части фонда оплаты труда они могут быть передвинуты в стимулирующую часть на основании приказа директора.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), учебно-вспомогательного (воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-библиотекарь, бухгалтеры, экономист, секретарь, лаборант и др.) и младшего обслуживающего (работчие по обслуживанию здания, уборщики, дворник, гардеробщик, сторожа и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{уп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{уп} - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала определяется приказом директора в процентном соотношении;

ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс определяется приказом директора в процентном соотношении.

3.3. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

- доля фонда оплаты труда для руководителя, учебно-воспитательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТ_{уп}) устанавливается не превышающий фактический уровень за предыдущий финансовый год;

- объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{пп}, \text{ где,}$$

пп – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Оптимальное значение пп – 70-80%, но не менее 60%. Значение определяется учреждением самостоятельно.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги.

4.1. Базовая часть ФОТ_{шп} для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с):

$$\text{ФОТ}_{\text{шп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{шп}} \times C, \text{ где}$$

C – доля специальной части ФОТ_{шп}. Значение C – до 30% устанавливается учреждением самостоятельно.

4.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающего коэффициента (сложность и приоритетность предмета, квалификационную категорию педагога и наличие звания и т.п.).

4.3. Общая часть ФОТ обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности учащихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

4.4. Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков, спецкурсов в пределах учебного плана учреждения, неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работ: консультации и дополнительные занятия с учащимися, ГТР, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, руководство по реализации целевых программ «Здоровье», «Одаренные дети», «Духовно-нравственного образования», организация и проведение вебинаров с педагогами и учащимися, ведение школьного сайта совместно с учащимися, руководством школьными СМИ – газета «Удача», осуществление функций классного руководства по организации и координации воспитательной работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями), организация внеурочной деятельности, подготовка детей к спортивным соревнованиям, ведение спортивных секций с учащимися, организация школьных спортивных праздников, книгоиздательская. Также могут быть учтены и другие виды неаудиторной занятости.)

4.5. Из фонда неаудиторной занятости осуществляется выплата за следующие виды работ:

- руководство методическим объединением – от 500 рублей в месяц;
- классное руководство – 1-4 классы – от 1000 рублей
 - 5-9 классы – от 900 рублей
 - 10-11 классы – от 800 рублей
- внеурочная деятельность в рамках ФГОС от 500 рублей при наполняемости в классах от 16-32 человек, от 250 рублей при наполняемости до 15 человек включительно и ниже;
- подготовка детей к спортивным соревнованиям – от 800 рублей;
- ведение спортивных секций с учащимися, организация школьных спортивных праздников – от 800 рублей;
- выполнение внеклассной и внеурочной работы с учащимися, в том числе по организации интеллектуальных, художественных и спортивно-массовых мероприятий – от 700 рублей;
- руководство разработкой, апробированием и реализацией школьных целевых программ, руководство ведением школьного сайта, школьной газеты, организацией вебинаров, видеоконференций – от 500 рублей;
- осуществление инновационной деятельности в рамках образовательного процесса – от 500 рублей;
- руководство школьным музеем – от 700 рублей;
- консультации, дополнительные занятия для подготовки к олимпиадам, смотрам, конкурсам – от 700 рублей;
- руководство работой по благоустройству пришкольного участка – от 500 рублей.
- организация профориентационной работы – от 500 рублей;
- организация льготного питания нуждающимся учащимся – от 500 рублей.

Общая часть ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: ФОТ_{аз} (аудиторная занятость) и ФОТ_{нз} (неаудиторная занятость):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}$$

Примерное соотношение ФОТаз и ФОТнз от 75% и от 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз определяются учреждением самостоятельно, исходя из специфики образовательной программы. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогических работников за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа» - это стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

4.6. Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается учреждением самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз) по формуле:

ФОТаз x 34

Стп-----
(1а (кол-во учащихся в классе) x 1в (недельная нагрузка) x 52

Где Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 – количество недель в календарном году;

34 – количество недель в учебном году;

1а – количество обучающихся в классе и т.д. по всем классам (группам) (на 20 сентября года)

1в – недельное количество часов по учебному плану и т.д. по всем классам.

Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка учащихся не может превышать нормы, установленные примерным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федеральных государственных образовательных стандартов.

Наполняемость детей в классах (группах) определяется приказом директора по состоянию на 20 сентября текущего года.

При расчете заработной платы наполняемость считается вместе с надомниками, если они появляются в течение учебного года. Если надомник, начиная с начала учебного года и весь учебный год, то в наполняемости класса при расчете заработной платы он не учитывается. Заработная плата за надомника выплачивается только за учебный год.

4.7. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала включает в себя:

4.7.1. Оплата за квалификационные категории с применением коэффициента:

1,05 - для педагогических работников, прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и подтвердивших соответствие занимаемой должности;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,05 - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в общеобразовательном учреждении).

4.7.2. Оплата за сложность и приоритетность предмета с применением коэффициентов:

- русский язык и литература, родной язык и родная литература – 1,15;

- математика, иностранный язык – 1,10;

- предметы начальной школы (русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир, ОРКСЭ) в 1 классах – 1,12;

- предметы начальной школы (русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир, ОРКСЭ) в 2-4 классах – 1,1;

- информатика – 1,12;

- физика – 1,11;

- биология – 1,11;

- химия – 1,301;

- ИЗО, музыка, физическая культура, технология, РПС в начальной школе – 1,02;

- история, обществознание, экономика, право, политология, предпрофильная подготовка – 1,02

- для остальных предметов применяется коэффициент 1,0.

4.7.3. Оплата за наличие Почетного звания, государственных наград, ученой степени применением коэффициента:

- звание «Заслуженный учитель РФ» - 1,2;

за нагрудный знак «Отличник просвещения», «Почетный работник образования»
«Почетный работник физической культуры», «Отличник профессионально-технической

образования Российской Федерации» - 1,1 (коэффициент за звание и награды применяются только к оплате по основной должности).

- за ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин): кандидат наук – 1,25».

Выплаты производятся:

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

4.7.4. Оплата труда в учебных кабинетах с применением коэффициентов (резервный):

- кабинеты биологии, физики, химии, информатики – 1,10; ;

- кабинеты технологии (столярная мастерская) – 1,15

- кабинеты технологии (швейная мастерская) – 1,15;

- учебные кабинеты с имеющейся компьютерной техникой – 1,05.

п.4.7.5. Оплата с применением коэффициента за:

- деление учащихся на группы при проведении уроков иностранного языка, технологии, физкультуры (10-11 классы), ритмики 1-4 классов (по программе физической культуры – модуль), информатики, биологии, физики

- 2,0 – учитель работает с группой до 10 человек включительно;

- 1,7 - учитель работает с группой от 11-16 человек включительно;

- 1,5 - учитель работает с группой от 17 человек включительно;

- деление учащихся класса на группы при проведении спецкурсов, факультативов – 1,25, при наполняемости групп до 15 человек включительно;

- обучение больных детей на дому – 20, с проверкой тетрадей – 20,05;

- сопровождение индивидуального учебного проекта в 10-11 классах – 5.0

4.7.6. Порядок расчета заработной платы уборщиков служебных помещений:

для каждого уборщика служебных помещений определяется площадью уборки:

- вестибюлей

- коридоров

- кабинетов

- залов

- туалетов, лестниц

- тамбуров, крылец;

Уборщику устанавливается норма убираемой площади – 1 ставка=500 кв.м. Согласно Постановлению Администрации города Иванова от 14.11.2011 года №2547 « О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова» (в действующей редакции) , 1 ставка убираемой площади равна минимальному окладу, установленному на текущую дату. Стоимость 1 кв.м рассчитывается делением ставки на норму убираемой площади (500 кв.м).

Заработная плата уборщика делится на базовую часть и стимулирующую часть. Базовая часть заработной платы определяется путем умножения количества ставок убираемой площади на действующий минимальный оклад. Стимулирующая часть определяется с учетом установленного на текущий период МРОТ и минимального оклада на 1 ставку убираемой площади.

Стим.часть=(МРОТ-миним.оклад)+((убираемая площадь (кв.м) - ставка убираемой площади (500 кв.м.)*стоимость 1 кв.м.)

4.8. В случае экономии ФОТ учреждение имеет право перераспределить неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты.

4.9. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс складывается из:

$O = Стп \times У \times Чаз \times А \times Пр \times Пзв \times Кгр \times Кк + Днз + Кн;$

O – оклад учителя;

Стп – расчетная стоимость ученико-часа (руб/уч-час)

У – количество обучающихся в классе;

Чаз – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

Пр – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

Пзв – повышающий коэффициент за Почетное звание;

Кгр – повышающий коэффициент за деление на группы;
Кк – повышающий коэффициент за заведование кабинетом
Днз – доплата за неаудиторную занятость
Кн – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции, в размере 100 рублей.

4.10. Коэффициент перевода нагрузки в месячную устанавливается от 4,2.

4.11. Если учитель ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету и классу:

$O = \text{Стп} \times (\text{У1} \times \text{Чаз1} \times \text{А1} \times \text{Пр1} \times \text{Пзв1} \times \text{Кгр1} \times \text{Кк1} + \text{У2} \times \text{Чаз2} \times \text{А2} \times \text{Пр2} \times \text{Пзв2} \times \text{Кгр2} \times \text{Кк2} + \dots + \text{У11} \times \text{Чаз11} \times \text{А11} \times \text{Пр11} \times \text{Пзв11} \times \text{Кгр11} \times \text{Кк11}) + \text{Днз} + \text{Кн}$.

4.12. Расчет по оплате замещенных уроков учителей, находящихся на больничном листе, на курсах повышения квалификации и т.п. производится:

- при занятиях полным классом - исходя из стоимости ученико-часа в соответствии с квалификацией учителя и нормативной наполняемостью класса по формуле Ф1:

$\text{СТзу} = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{А} \times 1 \text{ час}$, где

СТзу – стоимость замещенного урока;

Стп – расчетная стоимость ученико-часа (руб/уч-час);

У – количество учащихся (равно 25-константа);

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

- при занятиях по подгруппам – расчет по оплате замещенных уроков производится по формуле Ф2:

$\text{СТзу} = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{А} \times 1 \text{ час} \times 1,7$, где

СТзу – стоимость замещенного урока;

Стп – расчетная стоимость ученико-часа (руб/уч-час);

У – количество учащихся (равно 12-константа);

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

1,7- единый повышающий коэффициент при делении класса на подгруппы.

- при соединении подгрупп в один класс для проведения занятий учителю, заместившему урок в группе, где отсутствовал учитель, вместе со своей подгруппой по основному расписанию расчет по оплате производится по формуле Ф3:

$\text{СТзу} = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{А} \times 1 \text{ час} \times 0,5 \text{ часа} \times 1,7$, где

СТзу – стоимость замещенного урока;

Стп – расчетная стоимость ученико-часа (руб/уч-час);

У – количество учащихся (равно 12-константа);

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

1,7- единый повышающий коэффициент при делении класса на подгруппы.

В журнале учета пропущенных и замещенных уроков указывается количество замещенных часов и используемые формулы Ф1, Ф2, Ф3.

4.13. Расчет по оплате замены воспитателя ГПД учителем производится следующим образом:

$\text{СТз} = \frac{\text{Бст}}{\text{Дмес}} \times \text{Пд}$

СТз – стоимость замены;

Бст – базовая ставка;

Дмес – количество рабочих дней в месяце

Пд – проработанные на замене дни.

4.14. Вновь принимаемые на работу педагогические работники тарифицируются не ранее 25 августа. До 1 сентября текущего года их заработная плата устанавливается из расчета 1 часов учебной нагрузки при наполняемости классов 25 человек с учетом их квалификации. Оплата производится из фонда экономии заработной платы.

4.15. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 4.04.2020г №448 « о внесении изменений в государственную программу РФ «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства РФ от 26.12.2017г №1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования», Коллективным договором гимназии педагогически

работникам установлены выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей.

5. Расчет заработной платы работников ПКГ общепрофессиональных должностей руководителя, специалистов, служащих и рабочих.

5.1. Заработная плата работников гимназии (кроме учителей) определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням в составе профессиональных групп или к должностям, не отнесенным к ПКГ;
 - установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням;
 - установления размеров должностных окладов по должностям, не отнесенным к ПКГ;
 - установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;
 - установления выплат компенсационного характера;
 - установления выплат стимулирующего характера.
- Изменение размеров должностных окладов производится:
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Размеры окладов штатных работников учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами учреждения в трудовых договорах, заключенных с работниками руководителем учреждения.

Минимальные оклады (ставки) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников учреждения (ПКГ) устанавливаются в соответствии с приложением №1 к постановлению Администрации города от 14.11.2011г. № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города» в действующей редакции.

5.2. Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников определяется путем умножения минимальных окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на сумму повышающих коэффициентов, предусмотренные в зависимости от имеющейся квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации и коэффициента специфики, прибавлением к полученному произведению размера ежемесячной денежной компенсации, на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

$$Ст = Мо \times (Кк + Кс) + Кн, \text{ где}$$

Ст – должностной оклад педагогического работника;

Мо – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Кк – коэффициент квалификации;

Кс – коэффициент специфики;

Кн – размер размера ежемесячной денежной компенсации, на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

ПКГ должностей педагогических работников:

ПКГ должностей педагогических работников	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	к	Минимальный оклад, руб.
--	--	---	-------------------------

2 квалификационный уровень	Социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор	7259
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	7688
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, логопед (логопед), дефектолог, учитель-учитель-	7735

Значения коэффициентов представлены в таблице 1,2.

Таблица 1

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников в общеобразовательных учреждениях
не имеющих квалификационной категории	1
прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и подтвердивших соответствие занимаемой должности	1,02
Первая квалификационная категория	1,05
Высшая квалификационная категория	1,10

Таблица №2

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Работа в образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей; - педагогическим работникам	0,15
Работа в образовательных учреждениях: - логопеды	0,20

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующим коэффициенты суммируются.

5.3. Заработная плата работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательно персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений, ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, ПКГ общепрофессиональных профессий работника, компенсации выплат и стимулирующих выплат:

$$Зп = О + К + С, \text{ где:}$$

Зп - заработная плата работника;

- О - должностной оклад работника;
- К - компенсационные выплаты;
- С - стимулирующие выплаты.

Должностные оклады работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений соответствуют минимальным окладам по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений.

Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих соответствуют минимальным окладам по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь, секретарь-машинистка	4595
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант, администратор	5238
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); экономист; специалист по кадрам; юрисконсульт	6990

Размеры должностных окладов по должностям работников, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Должности	Должностной оклад в рублях
Специалист по охране труда	6990
Специалист по закупкам	6990
Контрактный управляющий	6990

Компенсационные выплаты включают в себя оплату:

- за приемы использования мультимедийного оборудования и ведение электронно документооборота – от 10% от должностного оклада (секретарь, главный бухгалтер, бухгалтер экономист, специалист по кадрам);

- за использование компьютерных технологий в образовательном процессе, ведение школьной документации на электронных носителях – от 10% от должностного оклада (заместитель директора по УВР, ВР, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-библиотекарь, специалист по ОТ,);

- за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работ определенной трудовым договором

- за работу с библиотечным фондом от 10% от должностного оклада.

У специалистов, служащих нет коэффициента квалификации ввиду того, что они не проходят аттестацию.

5.4. Заработная плата работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих определяется к сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$$Зп = О + К + С, \text{ где}$$

Зп – заработная плата работника;
 О – должностной оклад работника;
 К – компенсационные выплаты;
 С – стимулирующие выплаты.

Должностные оклады работников ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих соответствуют минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих.

ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих		Минимальный оклад, руб.
Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; уборщик служебных помещений; сторож (вахтер)	3226
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3429

5.5. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, представляются лицам, работающим по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Расчет заработной платы директора и заместителей директора.

6.1. Зарплата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$$Зп = О + К + С, \text{ где}$$

Зп – заработная плата работника;
 О – должностной оклад работника;
 К – компенсационные выплаты;
 С – стимулирующие выплаты.

6.2. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников гимназии (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Учредителем гимназии или нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.4. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются: руководителю учреждения - управлением образования Администрации города Иванова; заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения - руководителем учреждения.

Стимулирующие выплаты (премии) руководителю учреждения осуществляются по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя.

Показатели эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя утверждаются управлением образования Администрации города Иванова.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению управления образования Администрации города Иванова устанавливается рост среднемесячной заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы.

6.6. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителю муниципального образовательного учреждения в пределах средств фонда оплаты труда.

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются коллегиально соответствующей комиссией, с учетом мнения профкома.

7.2. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Гимназия № 36»»

8. Гарантии по оплате труда.

8.1. Заработная плата педагогических работников при норме установленной нагрузки не может быть ниже МРОТ, в противном случае доплата производится из стимулирующей части ФОТ.

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

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются.

8.3. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ.

Стороны договорились внести следующие изменения в
« ПОЛОЖЕНИЕ о компенсационных выплатах работникам МБОУ «Гимназия № 36»»
(приложение к Положению об оплате труда работников МБОУ «Гимназия №36»)

Вступают в силу с 1 января 2021 года.

Приложение №1 к Положению о компенсационных выплатах работникам МБОУ «Гимназия № 36» изложить в следующей редакции :

Перечень компенсационных выплат

<i>Виды работ</i>	<i>Размер выплаты</i>
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
С тяжелыми и вредными условиями труда	0,4-0,12 %
с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	0,24
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ
3. За работу не входящую в круг основных обязанностей работника	
Председателю профкома	от 15% от МРОТ
Уполномоченному по охране труда	10 % от МРОТ
- За приемы использования мультимедийного оборудования и ведение электронного документооборота (секретарь, главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, специалист по кадрам).	от 10 % от должностного оклада
За использование компьютерных технологий в образовательном процессе, ведение школьной документации на электронных носителях - (заместители директора по УВР, ВР, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, социальный педагог, специалист по ОТ);	от 10 % от должностного оклада
За работу с библиотечным фондом учебников педагог - библиотекарь)	От 10 % от должностного оклада
За совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	Размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются
Молодым специалистам (стаж от 1 года до 3-х лет)	2000 руб. - ежемесячно за 1 год работы – 15 000 руб. за 2год работы – 20 000 руб. за 3 год работы – 25 000 руб.