

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гимназия № 7» г. Торжка

Согласовано
Начальник Управления
образования

 М.А. Сорoko

Принято
Управляющим
Советом МБОУ «Гимназия № 7»
Протокол № 1 от 30.08.2017г.
Председатель Совета Гимназии

 Е.Б. Галипова

Согласовано
советом трудового коллектива
МБОУ «Гимназия № 7 г. Торжка»

 М.Б. Мустафина

Утверждаю

Приказ № 138 от 01.09.2017 г.

Директор МБОУ «Гимназия № 7»

 Т.Н. Петрусенко



Положение

о порядке, условиях оплаты и стимулирования труда
в организации образования (Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение «Гимназия № 7»
г. Торжка Тверской области)

(является неотъемлемой частью коллективного трудового договора)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в МБОУ «Гимназия №7» г. Торжка (далее гимназия). Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим - оклад.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

1.6. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных пунктом 1.7.

Оплата труда работников (рабочих), чья заработная плата не достигает минимального размера оплаты труда, гарантировано выплачивается не ниже установленного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, а в случае наличия регионального Соглашения о минимальной заработной плате в Тверской области – не ниже размера, установленного указанным соглашением

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера гимназии и среднемесячной заработной платы работников гимназии устанавливается в следующих пределах:

для руководителя гимназии в кратности 4,0 (среднемесячная заработная плата руководителя гимназии не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников гимназии);

для заместителей руководителя, главного бухгалтера гимназии в кратности 3 (среднемесячная заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера гимназии не должна превышать трехкратный размер среднемесячной заработной платы работников гимназии).

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера гимназии формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников гимназии формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и рассчитывается за календарный год.

1.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются гимназией самостоятельно.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образования

2.1. Должностные оклады работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и иными федеральными правовыми актами.

2.1.2. Должностные оклады работников муниципальных образовательных организаций:

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Секретарь учебной части	4 060
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	5 772
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательной организации	5 897
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Старший вожатый	7 386
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	7 683
3 квалификационный уровень	
Воспитатель; педагог-психолог	7 831
4 квалификационный уровень	
Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	7 967
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением: библиотекой, мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*	7 358
2 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу дополнительного образования детей	7 610

* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню.

2.2. Должностной оклад заместителей руководителя структурных подразделений устанавливается на 10 - 20 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

2.3. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

2.3.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2.3.2. надбавка за работу со сведениями составляющими государственную тайну;

2.3.3. доплата работникам-молодым специалистам;

2.3.4. надбавка за особые условия труда;

2.3.5. доплата за совмещение профессий (должностей);

2.3.6. доплата за расширение зон обслуживания;

2.3.7. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2.3.8. доплата за работу в ночное время;

2.3.9. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.3.10. доплата за сверхурочную работу;

2.3.11. надбавка за квалификационную категорию;

2.3.12. надбавка за выполнение функций классного руководства по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

2.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

2.5. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

2.5.1. надбавка за присвоение почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

2.5.2. персональная поощрительная выплата;

2.5.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

2.5.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

2.5.5. единовременная поощрительная выплата;

2.5.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

2.7. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников занимающих общеотраслевые должности служащих

3.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, руб.
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Кассир, секретарь	3 831
2 квалификационный уровень	
Старший кассир	4 014

Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Диспетчер, лаборант, администратор	5 644
2 квалификационный уровень	
Старший диспетчер	5 758
Заведующий хозяйством	
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	5873
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	
Без категории: бухгалтер	6 298
2 квалификационный уровень	
II категория: бухгалтер	6 487
3 квалификационный уровень	
I категория: бухгалтер	6 677
4 квалификационный уровень	
Ведущие: бухгалтер	6 882
5 квалификационный уровень	
Главные специалисты: заместитель главного бухгалтера	7 084

3.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

3.3.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.3.2. надбавка за работу со сведениями составляющими государственную тайну;

3.3.3. надбавка за особые условия труда;

3.3.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.3.5. доплата за расширение зон обслуживания;

3.3.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.3.7. доплата за работу в ночное время;

3.3.8. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.3.9. доплата за сверхурочную работу.

3.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

3.5. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

3.5.1. надбавка за присвоение почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

3.5.2. персональная поощрительная выплата;

3.5.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

3.5.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

3.5.5. единовременная поощрительная выплата;

3.5.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

3.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад, руб.
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 679
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 805
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 995
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 644
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 758
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 873
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 993
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 114

4.2. В зависимости от условий труда рабочих устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

4.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.2.2. надбавка за особые условия труда;

4.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

4.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;

4.2.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

4.2.6. доплата за работу в ночное время;

4.2.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4.2.8. доплата за сверхурочную работу.

4.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

4.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.4.1. персональная поощрительная выплата;

4.4.2. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

4.4.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

4.4.4. единовременная поощрительная выплата;

4.4.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

4.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя гимназии и его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Должностные оклады руководителя гимназии устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителя (в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению) в следующих размерах:

5.1.1. До истечения срока действия квалификационной категории (по результатам прохождения аттестации):

Наименование должности	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
Руководитель гимназии	11 091	10 769	10 463	10 147

5.1.2. По истечении срока действия квалификационной категории:

Наименование должности	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
Руководитель гимназии	15 527	14 000	12 557	11 162

В случае, когда срок прекращения действия квалификационной категории у заместителей руководителя наступает позже срока прекращения действия квалификационной категории у руководителя, должностные оклады заместителям руководителя до окончания срока действия у них квалификационной категории определяются исходя из должностного оклада руководителя в соответствии с п.п. 5. 1.1. настоящего Положения.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя;

5.3. С учетом условий труда руководителю гимназии, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

5.3.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

5.3.2. надбавка за работу со сведениями составляющими государственную тайну;

5.3.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.3.4. доплата за расширение зон обслуживания;

5.3.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5.3.6. доплата за работу в ночное время;

5.3.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.3.8. доплата за сверхурочную работу.

5.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

5.5. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.5.1. надбавка за присвоение почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

5.5.2. персональная поощрительная выплата;

5.5.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

5.5.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

5.5.5. единовременная поощрительная выплата;

5.5.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

5.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

6. Порядок и условия установления компенсационных выплат

6.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

6.1.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.1.2. надбавка за работу со сведениями составляющими государственную тайну;

6.1.3. доплата работникам-молодым специалистам;

6.1.4. надбавка за особые условия труда;

6.1.5. доплата за совмещение профессий (должностей);

6.1.6. доплата за расширение зон обслуживания;

6.1.7. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6.1.8. доплата за работу в ночное время;

6.1.9. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6.1.10. доплата за сверхурочную работу;

6.1.11. надбавка за квалификационную категорию;

6.1.12. надбавка за выполнение функций классного руководства по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

6.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) гимназии без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируется в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

6.3. Доплата работникам (рабочим), занятых в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере 4 % к окладу за фактически отработанное время в этих условиях.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель гимназии принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте установлен 1 или 2 класс условий труда, то указанная доплата в гимназии снимается.

6.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

6.5. Надбавка работникам – молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет работы после окончания организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций по программам подготовки специалистов среднего звена за работу в гимназии в размере 50% от должностного оклада.

6.6. Доплата за особые условия труда в гимназии устанавливается педагогическим и другим работникам (за исключением руководителя гимназии и его заместителей) за специфику работы в следующих размерах и случаях:

6.6.1. в размере 10% должностного оклада - педагогическим и другим работникам за работу по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

6.6.2. конкретный перечень работников, которым могут быть установлены доплаты к должностному окладу (окладу), определяется руководителем гимназии по согласованию с учредителем муниципальных организаций образования, с учетом мнения профсоюзной организации, в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, нуждающимися в длительном лечении;

6.6.3. в размере 10% к должностным окладам – педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому по медицинским показаниям (при наличии соответствующего медицинского заключения);

6.6.4. доплаты за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливаются по следующим основаниям:

Основание доплат	В процентах от должностного оклада не более
Учителям за проверку письменных работ:	
В 1-4 классах	7
Учителям, преподавателям за проверку письменных работ:	
по русскому языку и литературе	12
по математике, иностранному языку, черчению	10
по истории, физике, химии, географии, биологии	5
Педагогическим работникам за заведование кабинетами, лабораториями:	
Учителям, преподавателям за заведование кабинетами, лабораториями:	
в гимназии	До 7
Учителям за исполнения обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	До 15
при наличии комбинированных мастерских	До 17
Педагогическим работникам за внеклассную работу (в зависимости от количества классов (групп))	До 50
Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества классов):	До 15
Учителям, преподавателям за руководство методическими объединениями, кафедрами	До 10

При установлении педагогическим работникам надбавок за вышеперечисленные виды работ и за внеурочную (внеаудиторную) нагрузку учитывается интенсивность труда (численность обучающихся в классах, группах), особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение и углубленное изучение предметов), изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий; работа с родителями, подготовка к урокам и другим видам занятий, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, экспериментальная и инновационная деятельность.

Максимальный процент доплаты к должностному окладу за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливается педагогическим работникам в классах (группах) с наполняемостью не менее 25 человек.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, расчёт размера доплаты осуществляется с учётом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся (воспитанников);

6.6.5. в размере 15% должностного оклада - педагогическим работникам гимназии, непосредственно принимающим участие в дополнительной (углубленной) подготовке обучающихся;

6.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (работному) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (работному) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается,

определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10. Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.12. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

6.13. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается в следующих размерах:

ПКГ	Надбавка за квалификационную категорию, руб.		
	высшая	первая	вторая
1 квалификационный уровень	4 700	2 686	672
2 квалификационный уровень	4 889	2 794	699
3 квалификационный уровень	4 984	2 848	712
4 квалификационный уровень	5 070	2 897	725

При условии замещения педагогическим работником неполной ставки, надбавка за квалификационную категорию устанавливается с учетом уменьшения размера надбавки пропорционально замещаемой ставке.

6.14 Надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работе с обучающимися в классе устанавливается:

- в размере 1500 рублей в месяц в классе наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций соответствующими типовыми положениями об образовательных организациях;
- пропорционально численности обучающихся в классе с наполняемостью меньше установленной для образовательных организаций соответствующими типовыми положениями об образовательных организациях;
- в одинарном размере в классе-комплекте;
- за каждый класс отдельно за работу более, чем в одном классе.

7. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

7.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

7.1.1. надбавка за присвоение почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

7.1.2. персональная поощрительная выплата;

7.1.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

7.1.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

7.1.5. единовременная поощрительная выплата;

7.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

7.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 7.1.1 - 7.1.6 пункта 7.1 устанавливаются по решению руководителя гимназии:

7.2.1. заместителям руководителя, главному бухгалтеру, подчинённым руководителю гимназии непосредственно;

7.2.2. руководителям структурных подразделений гимназии, работникам (рабочим), подчинённых заместителю руководителя гимназии, по представлению заместителей руководителя гимназии;

7.2.3. остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях гимназии - по представлению руководителей структурных подразделений гимназии.

7.3. Поощрительные выплаты, указанные в пунктах 7.1.1 – 7.1.6 пункта 7.1 устанавливаются руководителю гимназии учредителем муниципальной организации образования на определённый срок в течение календарного года.

7.4. Надбавка работникам гимназии за присвоение почётного звания по соответствующему профилю, награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

20% от должностного оклада - за наличие звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;

10% от должностного оклада – за награждение значком «Отличник просвещения СССР», значком «Отличник народного просвещения», знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», медалью К.Д.Ушинского, наличие звания Тверской области «Почетный работник науки и образования Тверской области», «Почетный работник физической культуры, спорта и туризма Тверской области».

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почётного звания по соответствующему профилю или награждение почётным знаком по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

7.5. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определённый срок в течение календарного года. Решение об её установлении и размерах, но не более чем 200% от должностного оклада (оклада), принимается руководителем гимназии с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении руководителю гимназии персональной поощрительной выплаты и её размерах, но не более чем 200% от должностного оклада, принимается учредителем муниципальной организации образования на определённый срок в течение календарного года.

7.6. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя гимназии высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % от оклада.

7.7. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) гимназии устанавливается с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности гимназии, которая устанавливается локальными нормативными актами гимназии в пределах утверждённого фонда оплаты труда, после оценки деятельности гимназии в целом учредителем муниципальной организации образования.

7.8. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (работчим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.

Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами гимназии.

7.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителей и работников (работчим) гимназии.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников (работчим) являются:

- эффективность и качество процесса обучения;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность образовательного процесса;
- использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;
- доступность качественного образования.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда руководителя являются:

- эффективность и качество процесса обучения в образовательном учреждении;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в образовательном учреждении;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность образовательного процесса в образовательном учреждении;
- использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности образовательного учреждения;
- доступность качественного образования в образовательном учреждении;
- эффективность управленческой деятельности.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (работчим) гимназии, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (работчим) гимназии, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании Положения, согласованного с учредителем, с учетом мнения профсоюзной организации.

Регламент распределения выплат утверждается локальным актом гимназии.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующий результативность деятельности руководителя гимназии и критерии его оценки, устанавливаются учредителем муниципальной организации образования.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.

Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда не допускается.

Объем части фонда оплаты труда гимназии, направленный на эти цели, определяется ежегодно учредителем муниципальной организации образования.

8. Планирование фонда оплаты труда в гимназии

Фонд оплаты труда гимназии определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных отрасли решением Торжокской городской Думы о бюджете муниципального образования город Торжок на соответствующий финансовый год и плановый период.