

СОГЛАСОВАНО

ПРИНЯТО


Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ «Гимназия «Радуга»
А.Х.Абидова
Протокол заседания ПК
от 31.05.2016 г. № 5

на общем собрании трудового коллектива
МКОУ «Гимназия «Радуга»
от 31.05.2016 г.
Протокол № 3

УТВЕРЖДЕНО
Директор А.В.Дьяченко
от 31.05.2016 г.

Положение

об оплате труда работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения «Гимназия «Радуга»
г.о. Нальчик Кабардино-Балкарской Республики.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников МКОУ «Гимназия «Радуга», реализующих программы начального общего образования (дополнительного образования) и применяется в отношении педагогических работников, участвующих в реализации названных программ, а также в отношении учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего и административного персонала.

1.2. Правовой основой введения новой системы оплаты труда работников отдельных государственных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики являются Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» (часть 2 статьи 26.14), статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства КБР от 05.09.2013 г. № 247-ПП «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики», Постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 14 апреля 2014 г. № 62-ПП "О нормативах подушевого бюджетного финансирования и Методике расчета субвенций местным бюджетам по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного

образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в Кабардино-Балкарской Республике», Постановление Правительства КБР №193-ПП от 20 августа 2015 г. "О внесении изменений в постановление Правительства КБР от 14 апреля 2014 г. №62-ПП".

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, трудовым договором (дополнительным соглашением) с работником, данным положением и другими локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кабардино-Балкарской республики.

1.4. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, КБР, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

2.Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда гимназии осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом.

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) гимназии рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times П \times У, \text{ где}$$

N - норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

П - поправочный коэффициент для данного общеобразовательного учреждения:

1,4 – за статус гимназии,

1,08 – деление классов на группы при изучении отдельных предметов,

1,03 – переаттестация педагогических работников,

1,15- деление классов на группы при изучении родного языка (на основании закона № 45-РЗ от 29 июля 2009 года).

У - количество учащихся в общеобразовательном учреждении.

Как правило, фонд оплаты труда гимназии формируется в пределах объема средств за предыдущий год с учетом индексации.

2.2. Фонд оплаты труда отражается в смете доходов и расходов гимназии, за исключением тех средств, которые могут быть направлены в централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений. Учредитель гимназии вправе централизовать 1 процент лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников подведомственных им учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} \times \text{ц}, \quad \text{где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ .

3. Распределение фонда оплаты труда.

3.1. Гимназия самостоятельно распределяет средства на заработную плату работников, в том числе надбавки и доплаты

3.2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из базовой части ($\text{ФОТ}_{\text{б}}$) и стимулирующей части ($\text{ФОТ}_{\text{ст}}$).

$$\text{ФОТ}_{\text{oy}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}},$$

где базовая часть составляет от 70% до 80%,

стимулирующая – от 20 % до 30 %.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя гимназии, заместителя руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели групп продленного дня, педагог-психолог, педагоги дополнительного образования) и младшего обслуживающего (повара, уборщики, дворники, сторожа и др.) персонала гимназии и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ayп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \quad \text{где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{ayп}}$ - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{пп}}$ - фонд оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$\text{ФОТ}_{\text{увп}}$ - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{моп}}$ - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

3.4. Руководитель гимназии формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_0 \times \text{пп}, \text{ где}$$

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ. Ее значение определяется самостоятельно гимназией и по факту составляет до 40%.

3.5. Оплата труда работников производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ($\text{ФОТ}_{\text{пп}}$) состоит из общей части (ФОТ_0) и специальной части (ФОТ_c):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_0 + \text{ФОТ}_c$$

Объем специальной части определяется по формуле:

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

c – доля специальной части $\text{ФОТ}_{\text{пп}}$, составляющая в гимназии до 20%.

4.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, наличие званий и наград, за квалификационную категорию педагога).

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

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_0), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{аз}}$) и неаудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{нз}}$):

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}$$

$\text{ФОТ}_{\text{аз}}$ находится в диапазоне 85-90%

$\text{ФОТ}_{\text{нз}}$ находится в диапазоне 10%- 15%.

4.4. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица «стоимость одного ученико-часа», как основа расчета бюджетной образовательной услуги.

Стоимость одного ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей один расчетный час учебной работы с одним расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается 2 раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

$$C_{\text{тп}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + a_4 \times v_4) \times 52}$$

где

$C_{\text{тп}}$ - стоимость одного ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТ_{аз} - часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

a_3 - количество обучающихся в третьих классах;

a_4 - количество обучающихся в четвертых классах;

v_1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v_4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе.

Годовым количеством часов по учебному плану следует считать произведение количества недельных предметных часов на количество учебных недель.

Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами. При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

4.5. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТ_с), включает в себя:

повышающие коэффициенты, например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога;

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.

5. Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

5.1. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$Z_{\text{пр}} = C_{\text{тп}} \times H \times Ч_{\text{аз}} \times K_{\text{пр}} \times K_{\text{гр}} \times K_{\text{зв}} \times A + D_{\text{нз}} + П_{\text{р}}, \text{ где:}$$

$Z_{\text{пр}}$ - заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$C_{\text{тп}}$ - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

H - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$Ч_{\text{аз}}$ - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

$K_{\text{пр}}$ - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета определяется на основании следующих критериев:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации (математика - 1 б., русский язык – 1 б.);

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования) – 1 б.;

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, а также возрастными особенностями младших школьников – 1 б.;

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма- 2 б.;

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета- 1 б.

Педагогические работники	Суммарный рейтинговый балл	Повышающий коэффициент
Учителя начальных классов	3	1,15
Учителя родных и иностранных языков	2	1,1
Учителя физкультуры и ритмики	1	1,05
Учителя ИЗО, музыки, риторики	1	1,05
Педагоги, осуществляющие внеурочную деятельность (работа с одаренными детьми, национальная и эстрадная хореография и т.д.)	1	1,05

$K_{гр}$ - коэффициент, учитывающий деление класса на группы, устанавливаемый в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на 2 группы (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 2, не может превышать численность учащихся в классе);

3 - если класс делится на 3 и более группы при изучении родных языков (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 3, не может превышать численность учащихся в классе);

4 - если численность учащихся при изучении родных языков меньше 8 человек (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 4, не может превышать численность учащихся в классе).

Если при применении коэффициентов 2,3,4 количество учащихся в группе превышает численность данного класса, то за основу берется нормативная численность детей в классе, равная 25 человек, с коэффициентом деления 1.

$K_{зв}$ - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, РФ или КБР, орден СССР или Российской Федерации и т.д., который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук; звание «Заслуженный...».

1.1 - за ученую степень кандидата наук; звание «Почетный ...»

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога, устанавливаемый в следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

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

Д_{нз} - доплата за неаудиторную занятость.

П_р- стимулирующие выплаты, осуществляемые в соответствии с разделом о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда данного положения.

5.2. Неаудиторная занятость педагогического персонала предполагает выполнение функций, связанных с образовательным процессом, но не относящихся к основной деятельности учителя (преподавателя): работа, направленная на создание условий для обеспечения образовательного процесса (проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, осуществление функций классного руководителя и т.д.), а также непосредственная работа с обучающимися и их родителями во внеурочное время.

5.3. Нормирование и расчет оплаты труда работников за неаудиторную занятость производится в процентном соотношении от специальной части ФОТпп следующим образом:

15% - за классное руководство

до 15% - за проверку тетрадей, в зависимости от объема работы и специфики предмета

(15 % - учителям начальных классов, 10% - учителям родных и иностранных языков)

15% - за заведование кабинетом)

5.4. Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

5.5. Зарботная плата педагогического работника, осуществляющего внеурочную деятельность, рассчитывается аналогично, с учетом количества часов внеурочной деятельности в соответствии с учебным планом, количеством учащихся и тарифицируется отдельно от учебной деятельности.

6. Условия оплаты труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера

6.1. Должностной оклад директора устанавливается путем умножения средней заработной платы работника гимназии на коэффициент по группе оплаты труда 2 раза в год - в январе и сентябре - по следующей формуле:

$$ЗП_{\text{р}} = ЗП_{\text{пср}} \times K_{\text{гр}} \times K_{\text{зв}}, \text{ где:}$$

$ЗП_{\text{р}}$ - заработная плата директора;

$ЗП_{\text{пср}}$ - средняя заработная плата работника;

$K_{\text{гр}}$ - коэффициент по группе оплаты труда руководителя образовательного учреждения, который устанавливается в соответствии с решением учредителя.

При расчете среднего заработка учитывается фактически начисленная заработная плата работников за исключением выплат неаудиторной занятости. При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников (кроме средств из федерального бюджета), за счет которых осуществляются данные выплаты. Средняя заработная плата работников гимназии определяется путем деления суммы их заработной платы за все месяцы в предшествующем периоде (или календарном году в случае изменения норматива подушевого финансирования) на сумму среднесписочной численности работников гимназии за все месяцы учебного (календарного) года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя гимназии.

В среднесписочную численность работников включается численность работников гимназии, работающих на условиях полного и неполного рабочего времени, в том числе по совместительству. Работник, работающий в гимназии на одну или более одной ставки, учитывается в списочной численности работников как один человек. Работник, работающий в гимназии на условиях неполного рабочего времени учитывается в списочной численности работников основного персонала пропорционально отработанному времени.

Отнесение образовательных учреждений к группам оплаты труда руководителей производится по объемным показателям. Гимназии установлен коэффициент по группе оплаты труда руководителя, равный 2,2 (приказ № 601 Минобрнауки КБР от 06.05.2013г.)

$K_{\text{зв}}$ - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;
1,1 - за ученую степень кандидата наук, наличие почетного звания СССР или РФ, государственных наград.

6.2. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера гимназии устанавливаются на 20% ниже должностного оклада руководителя гимназии 2 раза в год - в январе и в сентябре.

7. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс

7.1. К педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс, следует относить воспитателей групп продленного дня, педагога-психолога, педагогов дополнительного образования, музыкального руководителя. Заработная плата данных работников включает:

-минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ);

- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;

- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемый в соответствии с настоящей системой оплаты труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами РФ и КБР

7.3. Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются директором гимназии на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель;	6050
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования;	6300
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог;	6530

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников – до 1,6.

7.4. Работникам могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, присвоение ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук» и т.д.

Ставки педагогических работников могут повышаться за специфику работы в гимназии в размере 0,2. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Педагогическим работникам с целью стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию:

0,20 - за высшую квалификационную категорию;

0,10 - за первую квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается при выполнении работы по профилю, по которому присвоена квалификационная категория.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

8. Оплата труда работников, осуществляющих учебно-воспитательный процесс и младшего обслуживающего персонала

8.1. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в общеобразовательном учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых общеобразовательным учреждением с физическими и (или) **юридическими** лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов профессиональных квалификационных групп **общеотраслевых профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	

справочником работ и профессий рабочих; дворник, кладовщик, садовник, сторож, уборщик производственных помещений, кухрабочая, вахтер	2968
--	------

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ

«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» – до 1,8.

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; (сантехник, электрик)	3180

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ

«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» – до 1,75.

Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общепрофессиональным должностям служащих

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
Делопроизводитель, машинистка, секретарь-машинистка, повар	3180

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ

«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» – до 1,7.

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
заведующий хозяйством;	3816

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ
«Общепромышленные должности служащих второго уровня» – до 1,7.

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
Бухгалтер; инженер-электроник	3816

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»- до 1,7

Профессиональная квалификационная группа

«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	библиотекарь;	3657

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - до 1,7.

9. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

9.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Работникам могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук», «Заслуженный работник...» и т.д.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором гимназии с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

9.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным

окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения системы образования.

Дифференциация типовых должностей осуществляется с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

9.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности устанавливается работнику с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Повышающий коэффициент может также устанавливаться и в абсолютных величинах.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

9.4. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается при выполнении работы по профилю, по которой присвоена квалификационная категория.

9.5. Работникам гимназии (в том числе директору) за наличие ученых степеней устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

1,2 - за ученую степень «доктор наук», «Заслуженный работник...»;

1,1 - за ученую степень «кандидат наук».

Повышающий коэффициент к окладу за присвоение ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук», «Заслуженный работник...» устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень (звание).

9.6. Повышающие коэффициенты к окладу (кроме коэффициента к окладу по занимаемой должности) не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

10. Гарантии по оплате труда

Заработная плата работников не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников и минимального размера оплаты труда (МРОТ) при нагрузке не менее одной ставки.

.