

Согласовано  
с профсоюзным комитетом  
МАОУ «Гимназия №12  
имени Г.Р. Державина»  
(протокол № 5 от 29.12.2016)

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора МАОУ «Гимназия  
№12 имени Г.Р.Державина»  
от 30.12.2016 № 135- од

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «ГИМНАЗИЯ №12 ИМЕНИ Г.Р.ДЕРЖАВИНА»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Гимназии №12 имени Г.Р.Державина»(далее - Положение) разработано в соответствии с решениями Тамбовской городской Думы от 29.04.2009 [№ 970](#) «О Положении «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» , № 431 от 25.11.2016 «О внесении изменений в отдельные решения Тамбовской городской Думы» , от 29.07.2009 [№ 1092](#) «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования администрации города Тамбова и о внесении изменений в отдельные решения Тамбовской городской Думы»; постановлением администрации города Тамбова от 05.06.2015 № 4362 «Примерное положение «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Тамбова».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия №12 имени Г.Р.Державина» (далее - гимназия).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- перечень повышающих коэффициентов, условия их установления, начисления;
- перечень видов выплат компенсационного характера, условия их установления;
- перечень выплат стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;
- перечень выплат социального характера, основные условия их установления и начисления;
- условия оплаты труда заместителей руководителей учреждений, главного бухгалтера;
- особенности оплаты труда педагогических и иных работников гимназии;
- определение фонда оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников гимназии устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, города Тамбова, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, по согласованию с профсоюзным комитетом гимназии.

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

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

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

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

1.6. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности), которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до размера, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

1.7. Выплата заработной платы работникам гимназии производится за счет средств субвенции области на финансирование муниципальных общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию ими государственного стандарта общего образования, средств бюджета городского округа - город Тамбов, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

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

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам гимназии осуществляется в пределах средств, выделенных гимназии на оплату труда работников.

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

## **2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

-по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня –3000 рублей;

-по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня – 3000 рублей;

-по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников – 4940 рублей;

-по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений– 4940 рублей.

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

## **3. Предельные размеры повышающих коэффициентов, условия их установления, начисления**

3.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала с образованием нового оклада (должностного оклада), новой ставки заработной платы может устанавливаться в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

первый квалификационный уровень - 0,20 (старший вожатый);

второй квалификационный уровень - 0,30 (педагог дополнительного образования, педагог- организатор, социальный педагог)

третий квалификационный уровень - 0,40 (методист, воспитатель, педагог-психолог);

четвертый квалификационный уровень - 0,50 (учитель; преподаватель- организатор ОБЖ; педагог- библиотечарь);

- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня":

третий квалификационный уровень - 0,40 (бухгалтер 1 категории)

четвертый квалификационный уровень - 0,50 (ведущий бухгалтер, ведущий электроник)

Гимназия в пределах средств на оплату труда, самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и

компетенции:

- 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.3. Работникам гимназии, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Заслуженный", "Народный", "Мастер", "Мастер спорта", "Отличник", "Почетный работник" либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

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

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

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения).

3.4. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю гимназии либо занимаемой должности, с даты ее присвоения устанавливается повышающий коэффициент:

- кандидат наук - 0,10;

- доктор наук - 0,20.

3.5. Для работников гимназии, исходя из типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных и другие), устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

- педагогическим и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом гимназии устанавливается повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за вид учреждения в размере -0,15;

- учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей - хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), детей обучающихся в специальных (коррекционных) классах -0,20.

3.6. Высококвалифицированным работникам, заместителям руководителя, главному бухгалтеру гимназии может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно «Положению об установлении персонального повышающего коэффициента работникам муниципального автономного учреждения «Гимназия №12 имени Г. Р. Державина» (приложение №1). Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) устанавливаются руководителем гимназии (работодателем) конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру гимназии. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), не может превышать 2,0.

3.7. Установление и выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных [пунктами 3.2 - 3.7](#) настоящего Положения, определяются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников и не образуют

новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы и производятся в пределах фонда оплаты труда. При нагрузке менее 1 ставки все выплаты производятся от размера нагрузки (доля нагрузки). При нагрузке более ставки все выплаты производятся от размера должностного оклада.

#### **4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления**

4.1. Для работников гимназии устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

4.1.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в абсолютном выражении.

4.1.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в абсолютном выражении. Доплата за увеличения работ за счет платных образовательных услуг. Размер выплат определяется в соответствии с положением о платных образовательных услугах.

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

- выполнение функций классного руководителя – 20% ставки заработной платы (при нагрузке менее 1 ставки все выплаты производятся от размера нагрузки (доля нагрузки) менее ставки ;

- проверка письменных работ обучающихся (выплата производится с учетом педагогической нагрузки) до 20% ставки заработной платы (при нагрузке менее 1 ставки все выплаты производятся от размера нагрузки (доля нагрузки) менее ставки:

20% - учителям 1 – 4 классов, русского языка, литературы и математики;

10%- учителям иностранного языка, физики, географии, биологии, химии, истории, обществознания, искусства, права, экономики, информатики.

-руководство предметными объединениями (кафедрами)-15% ставки заработной

платы (при нагрузке менее 1 ставки все выплаты производятся от размера нагрузки (доля нагрузки) менее ставки).

4.1.6. Педагогическим работникам за заведование специализированными учебным кабинетом в размере 10 % ставки заработной платы (при нагрузке менее 1 ставки все выплаты производятся от размера нагрузки (доля нагрузки) менее ставки)

4.1.7. Доплата за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.8. За сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со [статьей 152](#) Трудового Кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.9. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам доплата производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее чем двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера определяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальном нормативном акте учреждения и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5. Определение и выплата компенсационного характера производится в процентном и в абсолютном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, установленным с учётом компенсационного характера по занимаемой должности согласно п. 3.1. настоящего Положения и при этом, не образуя новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. При нагрузке менее 1 ставки

все выплаты производятся от размера нагрузки (доля нагрузки). При нагрузке более ставки все выплаты производятся от размера должностного оклада.

## **5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников гимназии, условия их установления**

5.1. Для работников гимназии установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;
- молодым специалистам
- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы за месяц, полугодие, год.

5.2. Молодым специалистам, работающим в гимназии, производится ежемесячная доплата в размере 30 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно - заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в образовательных учреждениях в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией, впервые приступивших к работе в областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях в течение шести месяцев после окончания высшего или среднего специального учебного заведения вступили в трудовые отношения с работодателями в общеобразовательных учреждениях в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией не старше 35 лет.

5.3. Ежемесячная выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по результатам работы за месяц в размере до 145 % по критериям позволяющим оценить интенсивность и высокие результаты работы (приложение №2).

5.4. Работникам гимназии может выплачиваться единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ, которая осуществляется по итогам их выполнения в пределах фонда оплаты труда работников. Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ в абсолютном размере, но не более одного должностного оклада.

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые в случае:

- подготовки гимназии к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведения международных, российских, региональных, муниципальных, мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- другие особо важные и ответственные работы, установленные с учётом мнения

профсоюзного комитета, членов комиссии по распределению стимулирующих выплат.

5.5. Работникам гимназии может выплачиваться премия по итогам работы за месяц, полугодие, учебный год, учитывая следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм, и методов организации труда;

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельности учреждения;

-достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

- участие в инновационной деятельности.

Размер премии по итогам работ составляет до 100 % . (приложение № 3).

5.6. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется всем работникам с момента достижения необходимого стажа, дающего право на установления или увеличения данной надбавки. При исчислении стажа учитывается общий стаж по занимаемой должности. (приложение № 4).

| Стаж работы        | Выплаты (%) |
|--------------------|-------------|
| от 1 года до 2 лет | 5           |
| от 2 до 5 лет      | 10          |
| от 5 до 10 лет     | 15          |
| от 10 до 15 лет    | 20          |
| от 15 и более      | 30          |

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

5.7 Конкретный размер выплаты стимулирующего характера ( п.5.3,п.5.5) определяется пропорционально суммарному баллу по всем критериям оценки показателей эффективности работы на начало месяца по итогам работы за предыдущий месяц в абсолютном размере.

Стоимость одного балла и конкретный размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполненных работ, единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ, премии по итогам работы за полугодие, год работникам устанавливается ежемесячно приказом директора на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема их выплат работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов в соответствии с [пунктом 3](#) настоящего Положения, компенсационных выплат в



соответствии со стоимостью балла.

## **6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления**

6.1. Для работников гимназии устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора в соответствии со [ст. 178](#) Трудового кодекса Российской Федерации, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника ([ст. 84](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения.

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, начисляемая в соответствии со [ст. 180](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Компенсация работникам при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения в соответствии со [ст. 181](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. На основании личного заявления работнику один раз в год в пределах фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами за многолетний и добросовестный труд и прочее. Размер материальной помощи не должен превышать одного должностного оклада.

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

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляются директором гимназии в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **7. Условия оплаты труда заместителей руководителя гимназии, главного бухгалтера**

7.1. Оплата труда заместителей руководителя гимназии, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии) в порядке и на условиях, определенных для работников учреждения.

7.2. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера гимназии устанавливаются на 10% - 30% ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

Должностные оклады заместителей руководителя:

- заместитель по УВР, ВР на 10% ниже должностного оклада руководителя;
- заместитель по АХР на 30% ниже должностного оклада руководителя;
- главный бухгалтер на 10% ниже должностного оклада руководителя.

7.3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются выплаты стимулирующего, компенсационного, повышающего, социального характера в порядке и на условиях, определенных настоящим Положением для работников гимназии.

## **8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников гимназии**

8.1. В соответствии со [статьей 33](#) Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются в соответствии с нормами, установленными [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей гимназии устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени, определяется гимназией самостоятельно с учетом специфики её деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общие выходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год педагогических работников, осуществляющих свою деятельность в соответствии с учебными планами, максимальными размерами не ограничивается.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения

другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

8.4. Право распределять учебную и педагогическую нагрузку предоставлено руководителю гимназии с учётом мнения профсоюзного комитета, иного представительного органа работников, который несет ответственность за её реальность и выполнение каждым работником.

При установлении учебной и педагогической нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых гимназия является местом основной работы, сохраняется, как правило, её объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем учебной и педагогической нагрузки не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (подгрупп), учащихся и часов по учебному плану.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная и педагогическая нагрузка в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение в течение учебного года объёма учебной и педагогической нагрузки устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом и локальным актом гимназии с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка гимназии.

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

## **9. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час**

9.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников гимназии применяется:

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

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при проведении занятий с больным ребёнком на дому.

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

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

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

## **10. Определение фонда оплаты труда гимназии**

10.1 Фонд оплаты труда гимназии формируется на календарный год за счет средств межбюджетных трансфертов, предоставляемых из вышестоящего бюджета, средств бюджета городского округа - город Тамбов, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

10.2. Фонд оплаты труда гимназии состоит из базовой и стимулирующей частей. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам гимназии, выплаты стимулирующего характера определяют установление доплат и надбавок, премий, иных поощрительных выплат за особенности работы на каждом рабочем месте, отношение работника к выполнению должностных обязанностей.