Приложение

к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:

Директор гимназии

\_\_\_\_\_\_\_О.Н. Мартьянова

01 сентября 2012г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель УС

Н.Н. Сорокалет

01 сентября 2012г.

**Положение об оплате труда работников МБОУ гимназия № 8**

**с 1 сентября 2012 г. по 31 декабря 2012 г.**

1.Размер фонда оплаты труда МБОУ гимназия № 8 (далее – гимназия № 8) на 2012 год определяется исходя из утвержденного Законом Краснодарского края «О краевом бюджете на 2012 год и на плановый период 2013-2014 гг.» норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

ФОТо = ((15047 \* 1,00 х 212) + (15047 \* 1,12 \* 539)) х 95,0% , где:

ФОТо – фонд оплаты труда гимназии № 8;

15047 – норматив подушевого финансирования на одного учащегося для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный Законом Краснодарского края О внесении изменений в Закон Краснодарского края «О краевом бюджете на 2012 год и на плановый период 2013 и 2014 годов»;

1,00 – поправочный коэффициент к нормативу подушевого финансирования по видам учреждений;

1,12 – поправочный коэффициент к нормативу подушевого финансирования, учитывающий работу в гимназических классах; и поправочный коэффициент для учащихся 1-х классов, реализующих программу федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС);

212 – количество учащихся в базовых классах гимназии № 8 на 1 сентября 2012 года;

539 – количество учащихся в гимназических классах гимназии № 8 на 1 сентября 2012 года и кол-во учащихся 1-х и 2-х классов по программе ФГОС;

95,0 % – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая гимназией № 8 самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат с учетом реальных потребностей (основание: постановление главы администрации Краснодарского края от 25.04.2007 г. № 388 « Об утверждении комплексного проекта модернизации образования в Краснодарском крае»; постановление главы администрации Краснодарского края от 25.12.2006 г. № 1167 «Об эксперименте по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Краснодарского края»; постановление главы муниципального образования город – герой Новороссийск от 28.12.2006 г. № 3972 «Об эксперименте по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений муниципального образования город Новороссийск».(ализа емая гимназией № 5 самостоятельно исходя из фактически сложившихся затрат с учетом реальных потребностей

При определении доли оплаты труда учитывается перевод гимназии № 8 на самостоятельный бухгалтерский учет с 1 сентября 2008 года, наличие гимназических классов, количество детей, обучающихся на дому, а также других факторов, влияющих на увеличение фонда оплаты труда.

5% - доля материального обеспечения в утвержденном годовом нормативе, в том числе компенсационные выплаты педагогическим работникам на приобретение книгоиздательской продукции.

2.Фонд оплаты труда гимназии № 8 состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

ФОТ = ФОТп + ФОТпр – ФОТцентр., где:

ФОТ – фонд оплаты труда гимназии;

ФОТбп – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом;

ФОТ центр. - централизованный фонд стимулирования руководителя, который на 01 января составляет 1,8% от фонда оплаты труда гимназии.

3. Директор гимназии № 8 О.Н. Мартьянова, в соответствии с пунктом 9 статьи 32 Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3226-1 «Об образовании» и с учетом примерных штатных нормативов, рекомендованных к применению совместным приказом департамента по финансам, бюджету и контролю Краснодарского края и департамента образования и науки Краснодарского края от 16 июня 2006 года № 125/01.5/2832, формирует и утверждает штатное расписание гимназии в пределах базовой (тарифной) части фонда оплаты труда гимназии № 8 в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку, поименованные в пункте 2 постановления Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений») (далее – постановление Правительства РФ от 3.04.2003 № 191), устанавливается в размере 70 % от фонда оплаты труда гимназии;

б) доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, указанные в пунктах 1 и 3 приложения к постановлению Правительства РФ от 3.04.2003 № 191, а также педагоги дополнительного образования), устанавливается в размере 30 % от фонда оплаты труда гимназии.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора гимназии.

4.Данное соотношение может быть изменено гимназией № 8 самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

5. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой и стимулирующей части:

ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с),где:

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп ;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

5.1. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

Качественная подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

проверка письменных работ;

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;

классное руководство;

заведование кабинетами, мастерскими, музеями;

организация внеклассной работы по предметам спортивно-массовых, оздоровительных, культурных мероприятий, спартакиад, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций, полевых сборов;

предпрофильная подготовка, профориентация;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями, научными обществами;

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

наставничество над молодым специалистом;

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;

работа по изучению правил дорожного движения, выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства, работа по ЧС, ПДД, антитеррору, с отрядами ЮИТ;

ведение электронного журнала;

другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя – 14,9% фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, размер компенсационных выплат -0,3%.

На основании приказа Министерства образовании и науки РФ от 26 ноября 2010 г. № 1241 «О внесении изменений в ФГОС начального общего образования», в целях создания условий для развития системы дополнительного образования в гимназии внесена дополнительная внеурочная деятельность: Спортивно-оздоровительное направление "Спортивные секции", общекультурное направление хореография; социальное направление клуб малая академия наук "Эврика "; социальное направление школа социального проекта "Патриот",общеинтеллектуальное направление Эко-экспедиция "Живая планета";ТРИЗ-лаборатория "Считай, решай, отгадывай"; общекультурное направление дизайн-студия "умелые ручки"; общекультурное направление вокальная студия "Веселые нотки" и театр юного зрителя "Премьера".

На финансирование внеурочной деятельности по ФГОС направлено 24658,3 рублей из общей доли расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

Оплата часов, отведенных на внеурочную деятельность учителей первых классов в соответствии с ФГОС (письмо департамента образования и науки Краснодарского края № 47-9599/10 14 от 28.08.2010г.) оплачивается из расчета:

Двн =СТП\*Ук\*Ч, где

Двн -доплата за внеурочную деятельность;

СТП – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе;

Ч - количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС.

5.2. На стимулирующую часть направляется 23,5% фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

5.3. На основании постановления Правительства РФ от 31.05.2011г. № 436 "О порядке предоставления в 2011 - 2013 годах субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на модернизацию региональных систем общего образования"и постановления Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 12.07.2011г. № 718 «О комплексе мер по модернизации общего образования Краснодарского края в 2011 году» субсидии, предоставленные из средств федерального и краевого бюджета направляются на возмещение затрат госстандарта на одно или несколько следующих мероприятий:

а) приобретение оборудования (учебно-лабораторное, учебно-производственное, спортивное и компьютерное оборудование, оборудование для организации медицинского обслуживания обучающихся, оборудование для школьных столовых);

б) пополнение фондов школьных библиотек;

в) развитие школьной инфраструктуры (текущий ремонт с целью обеспечения выполнения требований к санитарно-бытовым условиям и охране здоровья обучающихся, а также с целью подготовки помещений для установки оборудования);

г) повышение квалификации, профессиональная переподготовка руководителей общеобразовательных учреждений и учителей;

д) модернизация общеобразовательных учреждений путем организации в них дистанционного обучения для обучающихся (увеличение пропускной способности и оплата интернет-трафика, обновление программного обеспечения и приобретение электронных образовательных ресурсов);

е) осуществление мер, направленных на энергосбережение в системе общего образования.

6. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом состоит из базовой (тарифной) части (73,1%) и стимулирующей части (26,9%):

ФОТпр = ФОТпр(б) + ФОТпр(ст), где :

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом;

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр ;

ФОТпр(ст) – стимулирующая часть ФОТпр.

7.Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму выплат компенсационного характера (определяемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации), сумм доплат за ученую степень и почетные звания и сумм доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

(ФОТп(б) – КВ – УЗ - ДВ) х 245

Стп = ----------------------------------------------------------------------------------,

(а1 х в1 + а2 х в2 + а3 х в3 + ... + а10 х в10 + а11 х в11) х 365

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

КВ – сумма компенсационных выплат, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством;

УЗ – сумма выплат за ученую степень и почетные звания;

ДВ – сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

а1 – количество учащихся в первых классах;

а2 – количество учащихся во вторых классах;

а3 - количество учащихся в третьих классах;

..

а11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

в1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

в11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196 (далее – Типовое положение об общеобразовательном учреждении), случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы и обучения на дому).

В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги или норматив подушевого финансирования корректируется на поправочный коэффициент, определяемый расчетным путем в зависимости от размера и месяца с которого производится повышение.

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов корректируется на коэффициент 1, учитывающий квалификационную категорию педагогических работников. Конкретный коэффициент определяется гимназией № 8 самостоятельно с учетом фактического наличия педагогов, имеющих квалификационную категорию.

8. Стоимость педагогической услуги при обучении в базовых классах и обучении детей на дому с 1 сентября 2012г. составляет 3,4; в гимназических классах стоимость педагогической услуги корректируется на повышающий коэффициент 1,12, учитывающий увеличение заработной платы педагогических работников на 12% и составляет 3,81. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги применяется для расчета заработной платы педагогов, осуществляющих обучение в этих классах.

9.Заработная плата учителя, осуществляющего учебный процесс рассчитывается по формуле:

ЗПп = Стп х Н х Уп х А х Г+УЗ+ДВ+КВ, где:

ЗПп – заработная плата педагога, осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный применяется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце);

А - коэффициенты, учитывающие категории педагогов, осуществляющих учебный процесс:

А = 1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

А = 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

А = 1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

Указанные коэффициенты могут быть изменены по решению гимназии.

Г – коэффициент, учитывающий деление класса на группы (значение Г - 2,0);

УЗ – сумма доплат за ученую степень и почетные звания;

ДВ – сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

КВ- сумма компенсационных выплат

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

10. При определении заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении. В этом случае педагогическая нагрузка в месяц определяется с учетом коэффициента Г-2,0; а заработная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

11.При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в классе или группе (при делении на группы), в состав которой включен ребенок, обучающийся на дому.

12.Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

13.Должностной оклад директора гимназии устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и средней заработной платы учителей, осуществляющих учебный процесс:

Ор = Осрп х К, где:

Ор – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Осрп – расчетный средний оклад учителей, осуществляющих учебный процесс, исчисленный исходя из стоимости педагогической услуги (без доплат, надбавок) и фактического количества учителей на 01.09.2012 г. (учитываются только по основной должности «учитель»);

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

Гимназия № 8 относится ко 2-й группе оплаты труда руководителей учреждений – коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек).

Порядок и критерии отнесения к группе по оплате труда директора гимназии устанавливаются управлением образования.

Управление образования устанавливает дополнительные выплаты директору гимназии из базовой части ФОТ и из стимулирующего фонда. Размер и порядок указанных выплат определяется нормативным правовым актом учредителя общеобразовательного учреждения.

За звание «заслуженный учитель школы РСФСР» выплата производится в размере 1000 рублей, за ордера и медали за заслуги перед отечеством в размере 2000 рублей из стимулирующего фонда оплаты труда гимназии.

14.Фонд заработной платы для определения должностных окладов заместителей директора, главного бухгалтера и заведующего библиотекой формируется в размере 70-90 % от должностного оклада директора гимназии с учетом количества должностей заместителей директора, главного бухгалтера и заведующего библиотекой в штатном расписании гимназии. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера и заведующего библиотекой устанавливаются приказом директора гимназии в процентном или рублевом эквиваленте. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

15. Размеры и порядок оплаты труда отдельных категорий работников, оплата труда которых до 1 декабря 2008 года осуществлялась на основе единой тарифной сетки, с 1 декабря 2008 года производится в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда» и от 27 ноября 2008 года «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края». На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор гимназии устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад.

15.1 Педагогическим работникам, не связанным с учебным процессом (педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования, социальному педагогу) могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

15.2 Работникам, относящимся к категориям учебно-вспомогательного персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ.

**Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ** устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание «Заслуженный», «Народный», за наличие наград.

**Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям и минимальным и максимальным пределами не ограничиваться.

**Стимулирующая надбавка за выслугу лет** устанавливается педагогическим работникам, не связанным с учебным процессом (педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования:

при стаже педагогической работы от 1 года до 5 лет – 5%;

при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет – 10%;

при стаже педагогической работы от 10 лет – 15%

Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

15.3 Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации:

- за работу с вредными условиями труда;

- за совмещение профессий (должностей);

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за расширение зоны обслуживания;

- за сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке.

16. В целях поощрения работников за выполненную работу могут выплачиваться премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- премия за качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы;

- премия к юбилейным и праздничным датам.

Премирование осуществляется по решению директора гимназии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников гимназии. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере.

16.1 **Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год)** выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий;

- призовые места в конкурсах;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца (квартала, полугодия, года) в выполнении важных работ, мероприятий.

Максимальным размером премия не ограничена.

16.2 **Премия за выполнение особо важных и срочных работ** выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Максимальным размером премия не ограничена.

16.3 **Премия за интенсивность и высокие результаты работы** выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения гимназии;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа гимназии среди населения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Максимальным размером премия не ограничена.

17. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор гимназии на основании письменного заявления работника.

18. Учебный план разрабатывается гимназией № 8 самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами (нормы СанПиНа).

Реализация федерального и регионального компонентов базисного учебного плана обязательна.

19. Базовая (тарифная) часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

20. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в постановлении Правительства РФ от 3.04.2003 № 191, требуется письменное согласие работника.

21. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников или фонда экономии.

Распределение указанных выплат по результатам труда производится директором гимназии по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, и профсоюзным органом. Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

Размеры, порядок и условия осуществления доплат определяются в «Положении о доплатах из стимулирующего фонда оплаты труда МБОУ «Гимназия № 8»; «Положении о доплатах из базовой части фонда оплаты труда МБОУ гимназия №8»;

22. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Экономия фонда оплаты труда в течение календарного года может быть направлена на:

- выплату вознаграждения за выполнение заданий особой важности и сложности; продолжительную и безупречную работу; в связи с юбилеями у женщин – 50,55,60лет, у мужчин -50,60,65лет), а также при выходе на пенсию; к праздничным датам

23. Оплата труда работников гимназии №8 производится на основании трудовых договоров между директором и работниками.

24. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (4611 рублей). Доплата до МРОТ производится из общего фонда оплаты труда МБОУ Гимназия №8.

25. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

26. Оплата труда работников гимназии № 8 производится на основании трудовых договоров между директором и работниками. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и компенсационные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

27. Оплата труда руководителя гимназии № 8 производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

Зам. директора по ФЭР Н.В. Терских

Председатель ПК Н.В. Новак