

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2

к коллективному договору муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Гимназия г.Медногорска»


на 2015-2018 годы

(регистрационный № 29 от 1 апреля 2015 года)

От работодателя:



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МБОУ
«Гимназия г.Медногорска»
 С.В.Ведьяпкина

Дополнительное соглашение № 2 к коллективному договору МБОУ
«Гимназия г.Медногорска» на 2015-2018 годы прошло уведомительную
регистрацию в органе по труду ГКУ «ЦЗН г.Медногорска»

Регистрационный № 29/1 от 31 августа 2016 года

Руководитель органа по труду

Директор 1 категории ГКУ «ЦЗН г.Медногорска»
(должность, подпись, ФИО)

 А. Камалов



Согласовано:

Председатель профсоюзной
организации работников

МБОУ «Гимназии г. Медногорска»

С. В. Ведяшкина

Протокол № 9 от 26.08.2016.

Утверждаю:

Директор МБОУ

«Гимназия г.

Медногорска»

Л. И. Бартусова

Приказ № 201

от 29.08.2016



Положение об оплате труда работников МБОУ «Гимназия г. Медногорска»

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ «Гимназия г. Медногорска» (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области (в редакции постановления Правительства Оренбургской области от 16.03.2009 № 77-п, от 14.03.2011 № 147-п, от 12.02.2014 № 81-п, от 28.03.2016 № 209-п), постановлением администрации города от 26.11.2008 № 995-па «О введении систем оплаты труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений муниципального образования город Медногорск» (в редакции постановления от 31.03.2009 № 230-па, от 26.04.2012 № 455-па, от 04.03.2014 № 211-па, от 28.04.2016 № 651-па), с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014, протоколом № 11.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Правительства Оренбургской области и нормативными правовыми актами муниципального образования город Медногорск, а также настоящим Положением.

1.3. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов по квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп (далее - ПКГ);
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в

соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

1.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и не могут быть установлены ниже предусмотренных данным Положением.

1.5. 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, установленного Федеральным законом.

1.6. Система оплаты труда работников установлена с учетом систем нормирования труда, с учетом мнения профсоюзного органа работников, коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Работодатель заключает с работником трудовой договор ("эффективный контракт") или дополнительное соглашение к трудовому договору ("эффективный контракт"), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидии из областного и муниципального бюджета, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждения определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете и решением городского Совета депутатов о муниципальном бюджете на очередной финансовый год.

1.12. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников учреждения (без учета выплат за работу в

особых климатических условиях (районный коэффициент) должна составлять не менее 50 процентов.

1.13. Штатное расписание учреждения утверждается приказом директора учреждения и включает в себя все должности учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению по согласованию с Учредителем могут вноситься изменения.

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель образовательного учреждения.

1.14. В случае необходимости руководитель учреждения по согласованию с Учредителем вправе устанавливать фиксированные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом мнения профсоюзного органа работников.

1.15. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет всех источников финансирования.

1.16. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников

2.1. Фиксированные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп "Должностей педагогических работников"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
Общеобразовательные учреждения (школы)		
1 уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый	7000,0
2 уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	7300,0

3 уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог	7600,0
4 уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	7800,0

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. Работникам учебно-вспомогательного персонала и педагогическим работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за квалификационную категорию;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю;

2.2.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет работникам учреждения учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5%	10%

2.2.2. Стимулирующие выплаты за выслугу лет педагогическим работникам учреждения устанавливаются в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет педагогическим работникам:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы		среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы	
- более 20 лет	15%	- более 20 лет	10%
- от 10 до 20 лет	10%	- от 10 до 20 лет	7%
- от 0 до 10 лет	5%	- от 0 до 10 лет	3%

2.2.3. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию.

Размеры выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории	при наличии первой квалификационной категории
25%	15%

2.2.4. Дополнительно, по решению руководителя учреждения, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю, педагогическим работникам, которым присвоена ученая степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин), либо присвоено почетное звание «Народный учитель РФ», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ» и иные почетные звания.

Размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

звание			
«доктор наук»	«кандидат наук»	«заслуженный»	«народный»
40%	20%	20%	20%

2.3. Дополнительно приказом руководителя учреждения работникам учебно-вспомогательного персонала и педагогическим работникам, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие).

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается также для индексации заработной платы работника полностью отработавшего за определенный период времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) с тем, чтобы его заработная плата была не ниже установленного ФЗ минимального размера оплаты труда.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

2.5. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.7. К выплатам компенсационного характера относится выплата за

работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), которая производится в размере 15%.

2.8. С учетом условий труда педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения, устанавливаются другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно данного Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих

3.1. Фиксированные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II Примерного положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 уровень	Агент по снабжению; дежурный по общежитию; делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка	4 500,0
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 уровень	Инспектор по кадрам; лаборант (всех наименований); секретарь руководителя; техник (всех наименований); художник	4 600,0
2 уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория**	4 700,0
3 уровень	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная	4 800,0

	категория*	
4 уровень	Механик (всех наименований). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4 900,0
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 уровень	Бухгалтер; инженер по охране труда; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; экономист; юрист-консультант	5 100,0
2 уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5 200,0
3 уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5 300,0
4 уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5 500,0

3.2. Работникам учреждения, занимающим должности служащих могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выслугу лет.

3.2.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5%	10%

3.2. Работникам учреждения, занимающим должности служащих могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выслугу лет.

3.3. Дополнительно приказом руководителя учреждения работникам занимающим должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II Положения), может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие).

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается также для индексации заработной платы работника полностью отработавшего за

определенный период времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) с тем, чтобы его заработная плата была не ниже установленного ФЗ минимального размера оплаты труда.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

3.5. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.6. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.7. К выплатам компенсационного характера относится выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), которая производится в размере 15%.

3.8. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются прочие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно данного Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

4.1. Фиксированные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и 14.03.2008 N 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп профессий рабочих

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»			
1 уровень	1	Наименования профессий рабочих, по	4 100,0
	2	которым предусмотрено присвоение 1, 2 и	4 200,0
	3	3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	4 300,0

		<p>квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; буфетчик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик (всех наименований); подсобный рабочий (по кухне); оператор (всех наименований); плотник; повар; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; слесарь (всех наименований); столяр; электромонтер (всех наименований); электрогазосварщик; лифтер; няня; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; костюмер; осветитель; обувщик по ремонту обуви; швея; конюх</p>	
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 уровень	4	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; плотник; повар; слесарь (всех наименований); столяр; электромонтер (всех наименований); электрогазосварщик; швея; оператор (всех наименований)	4 400,0
	5		4 500,0
2 уровень	6	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих плотник; повар; слесарь (всех наименований); столяр; электромонтер (всех наименований); электрогазосварщик; швея; оператор (всех наименований)	4 600,0
	7		4 700,0
3 уровень	8	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; плотник; повар; слесарь (всех наименований); столяр; электромонтер (всех наименований); электрогазосварщик; оператор (всех наименований)	4 800,0
4 уровень	9	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей	4 900,0

		профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы); водитель автобуса	
--	--	---	--

4.2. Рабочим учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие).

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается также для индексации заработной платы работника полностью отработавшего за определенный период времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) с тем, чтобы его заработная плата была не ниже установленного ФЗ минимального размера оплаты труда.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

4.4. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.5. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.6. К выплатам компенсационного характера относится выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), которая производится в размере 15%.

4.7. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно данного Положения.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

5.1. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением администрации города от 26.11.2008 № 995-па «О введении систем оплаты труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений муниципального образования город Медногорск» (с изменениями и дополнениями).

5.2. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего

характера.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности учреждения.

5.3.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается ежегодно один раз в год на 1 января текущего года, по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников учреждения, кроме заработной платы руководителя этого учреждения, его заместителей и внешних совместителей.

5.3.2. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителя и работников учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности от 1 до 5.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

5.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения и его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Оренбургской области.

5.6. Приказом Учредителя руководителю учреждения может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия.

5.6.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются руководителю учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

«при выслуге лет от 1 года до 3 лет»	«при выслуге лет от 3 лет до 5 лет»	«при выслуге свыше 5 лет»
10%	20%	30%

5.6.2. Размеры выплат стимулирующего характера за наличие звания по профилю образовательной организации:

- звание «Заслуженный» -20 %.

5.7. Дополнительно, приказом Учредителя руководителю учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (коэффициенты по группе оплаты труда и эффективности деятельности учреждения, за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие) в пределах субсидии из областного и муниципального бюджета, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

5.7.1. Отнесение к группам оплаты труда руководителя учреждения

осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения: контингент обучающихся (воспитанников), численность работников и другие показатели, характеризующие масштаб руководства. Расчет повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителя оценивается в баллах, в соответствии с таблицей.

№ п/п	Показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
3.	Количество педагогических работников в образовательном учреждении	за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	0,5 1
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
.			

Образовательное учреждение относится к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителя по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№	Тип образовательных учреждений	Группа по оплате труда, к которой относится ОУ по количеству баллов			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
3.	Общеобразовательное учреждение (школы)	свыше 150	от 150 до 100	от 100 до 50	менее 50
	Размер повышающего коэффициента	45 %	30 %	15 %	5 %

5.7.2. Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу руководителя учреждения принимает Учредитель, с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и исполнениями целевых показателей эффективности работы муниципальных учреждений и самого руководителя.

Показатели и критерии эффективности деятельности разрабатываются и

утверждаются приказом Учредителя в зависимости от типа учреждения. Расчет повышающего коэффициента по эффективности деятельности руководителей учреждения оценивается в баллах.

Размер повышающего персонального коэффициента эффективности деятельности руководителю учреждения определяется в соответствии с процентом исполнения показателей, определенных контрактами, приведенными в следующей таблице:

№ п/п	Исполнение показателей	Размер повышающего коэффициента эффективности деятельности от оклада
1	2	3
	Общеобразовательные учреждения,	
1.	При исполнении всех показателей	50%
2.	При исполнении не менее 95% показателей	45%
3.	При исполнении не менее 90% показателей	40%
4.	При исполнении не менее 85% показателей	35%
5.	При исполнении не менее 75 % показателей	30 %

При не исполнении показателя, характеризующего выполнение муниципального задания и наличии (увеличении) кредиторской задолженности по заработной плате, персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения не устанавливается.

5.7.3. Учредитель вправе в порядке исключения устанавливать руководителю учреждения более высокий персональный повышающий коэффициент по группе оплаты труда и эффективности деятельности, предусмотренный для увеличения базовой составляющей.

5.8. Выплаты компенсационного характера за специфику и условия работы устанавливаются руководителю учреждения, в зависимости от профиля образовательного учреждения.

Доплата к должностному окладу производится в следующих размерах:

№	Специфика и условия работы, виды выплат	Значение
1	2	3
1.	за работу в образовательных учреждениях, имеющих классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	15 %
2.	за работу в гимназиях	15%

В случае уникальности муниципального учреждения, Учредитель вправе в порядке исключения устанавливать руководителю учреждения более высокий персональный повышающий коэффициент за специфику и условия работы, предусмотренный для увеличения базовой составляющей.

5.9. Приказом руководителя учреждения работникам, занимающим должности заместителей руководителя, может быть предусмотрено установление выплат стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;

5.9.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности заместителей руководителя, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности, в учреждениях соответствующего профиля.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

"при выслуге лет от 1 года до 3 лет"	"при выслуге лет от 3 лет до 5 лет"	"при выслуге свыше 5 лет"
10%	20%	30%

5.10. Дополнительно приказом руководителя учреждения работникам, занимающим должности заместителей руководителя, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за специфику и условия работы, коэффициент по группе оплаты труда, коэффициент эффективности деятельности учреждения, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие).

5.10.1 Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу заместителей руководителя принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.11. Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.12. Руководителю образовательной организации и заместителям руководителя может быть оказана материальная помощь в размере одного должностного оклада, при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

Материальная помощь назначается и выплачивается руководителю

учреждения на основании приказа начальника отдела образования, заместителю руководителя на основании приказа руководителя учреждения за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.13. К выплатам компенсационного характера относится выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), которая производится в размере 15%.

5.14. С учетом условий труда заместителей руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно данного Положения.

VI. Порядок и условия оплаты труда библиотечных и других работников учреждений, не относящихся к работникам образования

6.1. Фиксированные размеры окладов библиотечных и других работников учреждения не относящихся к работникам образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии",

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, печатных средств массовой информации, телевидения (радиовещания)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии"		
Среднее звено	Заведующий костюмерной, аккомпаниатор	4 900,0
Ведущее звено	Художник-конструктор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; библиотекарь; звукооператор	5 100,0
Руководящий состав	Заведующий отделом (сектором) библиотеки; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер	5 300,0

6.2. Библиотечным и другим работникам учреждения, не относящихся к работникам образования могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выслугу лет.

6.2.1 Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливается библиотечным и другим работникам учреждения не относящихся к работникам образования от общего количества лет проработанных в данной должности.

Размеры выплат стимулирующего характера за выслугу лет:	
при выслуге лет от 1 года до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5%	10%

6.3. Дополнительно приказом руководителя учреждения библиотечным и другим работникам учреждения не относящихся к работникам образования, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за специфику и условия работы, коэффициент по группе оплаты труда, коэффициент эффективности деятельности учреждения, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие).

6.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается также для индексации заработной платы работника полностью отработавшего за определенный период времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) с тем, чтобы его заработная плата была не ниже установленного ФЗ минимального размера оплаты труда.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

6.5. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.6. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.7. К выплатам компенсационного характера относится выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), которая производится в размере 15%.

6.8. С учетом условий труда библиотечным и другим работникам учреждения не относящихся к работникам образования устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно данного Положения.

VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

7.2. Работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

7.3. Педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях производится доплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

7.3.1. Доплата к должностному окладу (ставке заработной платы) производится в следующих размерах:

N	Специфика и условия работы, виды выплат	Значение
1	2	3
1.	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	15 %
2.	за работу в гимназических классах	15 %

Решение о размере соответствующих выплат и перечень работников, которым могут устанавливаться доплата за специфику работы, в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), принимается руководителем учреждения с учётом мнения профсоюзного органа. Данные выплаты компенсационного характера устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

7.3.2. Доплату за проверку тетрадей к должностному окладу, в зависимости от объёма учебной нагрузки, предусмотренной в учебных планах производить в следующих размерах:

N п/п	Виды работ	Значение
1	2	3
1	- учителям начальных классов, независимо от объёма учебной нагрузки	10%
2	- учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе	15%
3	- учителям, преподавателям по математике, иностранному языку, черчению	10%

7.3.3. В классах общеобразовательных школ с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку письменных работ производится в размере 50% от соответствующих доплат (данный порядок применяется также при делении классов на подгруппы).

7.3.4. Учителям 1 - 4 классов, ведущим индивидуальные занятия на дому, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

7.4. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в

соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом работодатель 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 оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится,

7.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения 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.

7.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения 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.

7.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения 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.

7.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время не ниже 20% должностного оклада в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, как привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.10. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются от оклада без учета других повышающих коэффициентов и выплат.

VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

8.2. Для педагогических работников учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

№ п/п	Виды работ	Значение
1	2	3
1.	- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	до 10%
2.	- за заведование аттестованными учебными кабинетами (лабораториями)	до 10%
3.	- за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (учителям)	до 20%
4.	- за исполнение обязанностей мастера учебных комбинированных мастерских (учителям)	до 35%
5.	- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах с количеством классов-комплектов: от 10 до 19 классов-комплектов, от 20 до 29 классов-комплектов, более 30 классов-комплектов	до 25%, до 50%, до 100%
6.	- за ведение делопроизводства: от 5 до 9 классов-комплектов, от 10 до 13 классов-комплектов (учителям и другим работникам)	до 10 %, до 15 %
7.	- за обслуживание компьютерной техники	до 3 % за работающей компьютер
8.	- за руководство пришкольным участком	до 25 %
9.	- за заведование отделом при наличии в отделе от 10 до 30 кружков	до 25%

- за классное руководство в образовательных организациях в соответствии со следующими критериями при достижении установленной наполняемости классов:

№ п/п	Условия выплаты денежного вознаграждения за классное руководство	Размер в месяц
1.	в общеобразовательных учреждениях предельной наполняемостью: в городской местности - 25 учащихся и более,	1 000,0 руб.
	в сельской местности - 14 учащихся и более,	1 000,0 руб.
	в городской местности - менее 25 учащихся	из расчета 40,0 руб. на одного учащегося
	в сельской местности - менее 14 учащихся	из расчета 71,43 руб. на одного учащегося

8.3. Молодым специалистам первые два года непосредственно после окончания вузов и ссузов устанавливается доплата в размере 15 процентов к окладу (ставке).

8.4. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

8.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников этих учреждений.

Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

8.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

8.7. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

8.8. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере по приказу руководителя учреждения.

8.9. Сложившаяся экономия фонда оплаты труда учреждения может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, которые распределяются на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательных учреждений, созданной при образовательном учреждении, согласно Положению о распределении выплат стимулирующего характера, разработанного в каждом общеобразовательном учреждении и оформляются приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии.

8.10. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

8.11. При премировании по итогам работы за год учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения; участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Размер премий по итогам работы за год не ограничен.

8.12. Работникам учреждений может выплачиваться материальная помощь в размере оклада при наличии экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));

- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;

- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения на основании приказа руководителя учреждения в размере не более одного оклада (ставки).

Регистрационная карта изменений коллективного договора

МБОУ "Гимназия г.Медногорска"

Регистрационный номер изменений коллективного договора	Численность работников охваченных коллективным договором(чел.)	Номер регистрационного дела	Наименование субъекта Российской Федерации	Наименование города (района)	Наименование вида экономической деятельности	Организационно правовая форма организации	Наименование вида собственности	
29/1	55	29	Оренбургская область	Медногорск	Среднее (полное) общее образование	Учреждения	Муниципальная собственность	
Дата заключения коллективного договора		Дата начала действия коллективного договора		Дата окончания действия коллективного договора		Срок действия коллективного договора		
01.04.15		01.04.15		01.04.18		3 г.		
Стороны коллективного договора, представители								
От работников	Э.А.Рысаева			От работодателей	Бартусова Л.И.			
Разделы	Рабочее время	40 час, п.5.2						
	Оплата труда	Тарифная сетка		Минимальная тарифная ставка(оклад)	Порядок индексации	Надбавки к тарифным ставкам	Доплаты к тарифным ставкам	
	Отпуска	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска						
		На работах с вредными или опасными условиями труда		На работах с ненормированным рабочим днем		В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и другие		
		3 дней, Приложение №6		п.5.13.1		Доп. оплачиваемый отпуск к рождению ребенка 2 дней, п.5.13.2 Доп. оплачиваемый отпуск к проходам в Российскую Армию 1 дней, п.5.13.2		
	Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников		Доплаты к выходному пособию		Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников		
	Охрана труда	Специальная оценка условий труда п.8.4; Обучение работников вопросам охраны труда п.8.5; Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и СИЗ п.8.7;						
	Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации	Пособия в связи со смертью работников от несчастного случая или профзаболевания		Пособия по инвалидности, увечью на производстве		Материальная помощь, другие виды пособий		
Другие мероприятия	Перечисление членских профвзносов на счёт профорганизации п.9.6							

Директор ГКУ "ЦЗН г. Медногорска"

Бакайкина Е.В.

Дата регистрации изменений 31.08.16





МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
"ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ГОРОДА МЕДНОГОРСКА"
(ГКУ "ЦЗН г.Медногорска")

ул.Советская, 10, г.Медногорск, 462270
тел. (35379) 3-23-82, факс (35379) 3-24-01
E-mail: mednogorskczn@mail.ru

Директору МБОУ
«Гимназия г. Медногорска»

Бартусовой Л.И.

31.08.2016 г. № б/н

На № _____ от _____

Государственное казенное учреждение «Центр занятости населения города Медногорска» сообщает, что Соглашение № 2 к коллективному договору МБОУ «Гимназия г. Медногорска» зарегистрировано 31 августа 2016 года.

Регистрационный номер 29/1.

Условия Соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Приложение: регистрационная карта Соглашения на 1 листе в 1 экз.

Директор

Е.В.Бакайкина

Исполнитель: Калинин А.М.
3-24-01