

ОДОБРЕНО
Решением Общего собрания
преподавателей и сотрудников ГБОУ
Республики Марий Эл «Экономико-
правовая гимназия» 29.08.2014г

Протокол № 2 от 29.08.2014г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Республики Марий Эл
«Экономико-правовая гимназия» на базе юридического факультета
Марийского государственного университета

I. Общие положения

1. Положение о новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл (далее - Положение), регулирует правоотношения по оплате труда работников Государственного общеобразовательного учреждения Республики Марий Эл "Экономико-правовая гимназия" на базе юридического факультета Марийского государственного университета (далее - гимназия).

2. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников гимназии; минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

вопросы оплаты труда педагогических работников;

порядок и условия почасовой оплаты труда;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда в гимназии устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл и настоящим Положением в соответствии с Постановлением Правительства Республики

Марий Эл №283 от 31 июля 2012 года «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл» .

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения общего собрания преподавателей и сотрудников гимназии.

1. Заработная плата работников гимназии (без учета премий и иных стимулирующих выплат), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. 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.

3. Введение в учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда

4. Оплата труда работников гимназии устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую 18 часов в неделю, либо норму часов педагогической работы, составляющую 36 часов в неделю.

5. Системы оплаты труда работников гимназии устанавливаются и применяются с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения общего собрания преподавателей и сотрудников гимназии.

6. Фонд оплаты труда работников гимназии формируется учреждением самостоятельно на календарный год за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и иных не запрещенных законом источников.

Фонд оплаты труда работников гимназии состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

7. Размер заработной платы работников учреждений состоит из:

ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

8. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем умножения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н.

10. Размеры базовых ставок (базовых окладов) устанавливаются в соответствии с Положением " О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл" утвержденным Постановлением Правительства Республики Марий Эл №283 от 31 июля 2012 года и в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий

Эл №373 от 26 сентября 2012 года "О повышении размера оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл и работников государственных органов Республики Марий Эл, органов государственной власти Республики Марий Эл, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

11. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

11.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

11.1.1. наличия среднего или высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование - 1,0;

высшее профессиональное образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761 н;

11.1.2. наличия квалификационной категории:

вторая квалификационная категория - 1,2 (до окончания срока ее действия);

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4.

12. С учетом специфики работы в учреждении предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), педагогическим работникам гимназии - 1,15.

13. В соответствии с частью 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" в ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пунктах 14, 15, 16 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которые применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты

14. К компенсационным выплатам относятся:

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, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

16. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Работникам гимназии в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере: до 12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда в соответствии с аттестацией рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

17. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

17.1. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный день могут определяться локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

17.2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

20.2.1. Размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей

работников, определяются Гимназией в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно в следующих размерах:

- за работу с кадрами-35% (от должностного оклада);
- за работу с архивом -20% (от должностного оклада);
- за ведение бланков строгой отчетности - 20% (от должностного оклада);

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются трудовым договором, приказом по учреждению.

17.3. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям: классное руководство; проверка письменных работ; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация профессиональной ориентации, работа с родителями и другие работы, не относящиеся к аудиторной деятельности, но непосредственно связанные с организацией деятельности.

20.3.1. Доплаты за классное руководство- 20% от ставки (оклада) по занимаемой должности. Дополнительно устанавливается выплата за организацию воспитательной работы в классе в сумме 40 рублей на одного учащегося в классе по состоянию на 1 сентября. Выплаты за классное руководство осуществляются при исполнении основных показателей дисциплины и успеваемости.

20.3.2. Проверка письменных работ (согласно установленным нормативам) в процентном соотношении от ставки (оклада) по занимаемой должности, а преподавателям, принятым на условиях почасовой оплаты за фактически выполненные часы в процентном соотношении от начисленной за месяц суммы:

- русский язык и литература-25%;
- математика-25%;
- иностраный язык - 10%;
- история -5%;
- естествознание -5%;
- география экономическая -5%;
- социология, культурология, история социальных учений, региональная социология-5%;
- философия-5%;
- социальная психология – 5%;
- право, теория права и практика правоприменения, история государства и права России -5%;

- ОБЖ - 5%;
- политология-5%;
- экономика, основы маркетинга -5%;
- язык, история и культура марийского народа – 5%.

20.3.3. Руководство методическими комиссиями- до 25 % ставки (оклада) по занимаемой должности;

20.3.4. Проведение работы по дополнительным образовательным программам- до 25% ставки (оклада) по занимаемой должности.

20.3.5. Ведение кружковой работы- до 25 ставки (оклада) по занимаемой должности.

17.4. Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в локальном акте учреждения. Общий размер средств, направляемых на доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников, не может превышать 15 процентов от общего фонда оплаты труда учреждения.

18. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

19. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовыми договорами приказом по учреждению.

Стимулирующие выплаты

23. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы в образовательном учреждении;
- премиальные выплаты по итогам работы.

24. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов в организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу). Надбавка, установленная на период работы более одного месяца может быть снижена или отменена по представлению руководителя учреждения.

25. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

25.1. За наличие почетных званий:

- «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 1400 рублей;
- «Народный учитель Республики Марий Эл» - 1000 рублей;
- «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 700 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждений, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

25.2. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» - 500 рублей.

Работникам учреждений, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

Надбавки устанавливаются в сумме пропорционально занимаемой доле ставки, оклада (должностного оклада).

26 . Премии по итогам работы.

26.1. Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, полугодие, год). Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения Совета гимназии.

26.2. Распределение ежемесячных поощрительных выплат руководящим и педагогическим работникам по результатам труда из стимулирующей части фонда оплаты труда производится Комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ по представлению директора Гимназии, с учетом мнения Совета гимназии и на основании оценки соответствия фактически достигнутого качества и результативности выполненных работ руководящими и педагогическими работниками Гимназии в соответствии с перечнем показателей качества результатов труда руководящих и педагогических работников для распределения поощрительных выплат из стимулирующего фонда оплаты труда в Гимназии.

Комиссия назначается приказом по Гимназии из числа членов Попечительского Совета и Совета гимназии. Заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда должны проходить не реже одного раза в полугодие.

Перечень показателей качества результатов труда руководящих и педагогических работников закрепляется настоящим положением.

Размер поощрительных выплат конкретному работнику определяется в соответствии с Порядком оценки и стимулирования за качество и результативность выполненных работ руководящими и педагогическими работниками Гимназии.

Оценка соответствия фактически достигнутого качества и результативности выполненных работ руководящими и педагогическими работниками гимназии устанавливается по 100-бальной шкале оценки, утвержденной директором Гимназии.

Перечень показателей качества результатов труда руководящих и педагогических работников для распределения поощрительных выплат из стимулирующего фонда оплаты труда гимназии.

Наименование категорий и должностей	Показатели качества результата труда	Количество баллов
Преподаватели	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества	25
	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	15
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	15
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	5
	Участие педагога в методической работе (конференции, семинары, методические объединения)	10
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	3
	Разработка авторских программ учебных дисциплин, курсов	7
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж гимназии у обучающихся, родителей, общественности	5
	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	10
	Итого	100
Педагог-психолог	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	65
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	30
	Отсутствие дисциплинарных, административных взысканий, уголовно-наказуемых деяний и другие	5
	Итого	100
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	30
	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	15
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	10

	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	15
	Участие педагога в методической работе (конференции, семинары, методические объединения)	10
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся	5
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	3
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж гимназии у обучающихся, родителей, общественности	2
	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины, отсутствие дисциплинарных, административных взысканий,	5
	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	2
	Итого	100
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Выполнение плана внутри школьного контроля, плана воспитательной работы	10
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	20
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	20
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школьной (экспертно-методический совет, Педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	20
	Сохранение контингента обучающихся в 10-11 классах;	10
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников гимназии	10
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе и другие;	10
	Итого	100
Главный бухгалтер	Своевременное и качественное предоставление отчетности	35
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	10
	Качественное ведение документации и другие	50
	Отсутствие дисциплинарных, административных взысканий, уголовно-наказуемых деяний и другие	5
	Итого	100

III. Вопросы оплаты труда педагогических работников

27. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

28. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

29. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется Министерством образования и науки Республики Марий Эл (далее - Министерство), а других работников, осуществляющих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству могут иметь место только с разрешения Министерства.

Верхнего предела объема педагогической (преподавательской) работы, который может быть установлен преподавателям и другим педагогическим работникам в том же учреждении, не установлено.

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

30. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего 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).

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не осуществляющим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

31. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

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

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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 в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (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.

32. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Ставки почасовой оплаты определяются путем умножения минимальной базовой ставки (оклада) по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда для следующих категорий высококвалифицированных специалистов (в том числе работников органов

управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов): профессор, доктор наук - 0,06; доцент, кандидат наук - 0,04; лица, не имеющие ученой степени (ученого звания), - 0,03.

Базовая ставка (оклад) устанавливаются в соответствии с Положением " О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл" утвержденным Постановлением Правительства Республики Марий Эл №283 от 31 июля 2012 года и в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл №373 от 26 сентября 2012 года "О повышении размера оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл и работников государственных органов Республики Марий Эл, органов государственной власти Республики Марий Эл, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Ставки почасовой оплаты для ведения курсов по подготовке к ЕГЭ для гимназистов устанавливаются индивидуально исходя из экономической возможности по согласованию с Советом гимназии, Попечительским Советом.

Ставки почасовой оплаты для ведения курсов в рамках дополнительных платных образовательных услуг для учащихся общеобразовательных школ устанавливаются индивидуально исходя из экономической возможности по согласованию с Советом гимназии и в пределах утвержденной сметы.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

33. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

34. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в порядке согласно Положения " О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл" утвержденным Постановлением Правительства Республики Марий Эл №283 от 31 июля 2012 года.

35. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера гимназии устанавливаются в размере 90 процентов от должностного оклада директора гимназии.

36. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя гимназии осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

37. Министерство может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, установленными Министерством премии за выполнение особо важных и сложных заданий и выплачивать материальную помощь.

38. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Министерством в кратности от 1 до 8.

VI. Другие вопросы оплаты труда

39. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается с Министерством.

40. Численный состав работников гимназии должен быть достаточным для гарантированного выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного Министерством.

41. Оплата труда за счет внебюджетных средств. В соответствии с п. 1.2.10. «Договора пожертвования денежных средств ГБОУ Республики Марий Эл «Экономико-правовая гимназия» преподавателям и работникам Гимназии могут устанавливаться доплаты, надбавки и иные выплаты стимулирующего характера. За счет внебюджетных средств устанавливаются надбавки, доплаты за увеличение объема работ по основному месту работы, за выполнение особых поручений руководства Гимназии в пределах утвержденной сметы расходов. Работникам Гимназии: аппарату управления, учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу, преподавателям, участвующим в процессе внебюджетной деятельности, доплаты и надбавки устанавливаются директором Гимназии в зависимости от объема выполняемой работы по приказу на основании решения Совета гимназии, Попечительского Совета.

Надбавки, доплаты за счет внебюджетных средств установленные приказом на период более одного месяца, в отдельных случаях могут быть увеличены, уменьшены или отменены приказом директора на основании решения Совета гимназии.

За организацию работ по привлечению внебюджетных средств, Совет гимназии, в соответствии с Решением Попечительского Совета, может ходатайствовать в Министерство образования и науки об установлении

надбавок директору Гимназии в соответствии со сметой, утвержденной Попечительским Советом и Советом гимназии.

Совет гимназии, согласно сметы расходов, устанавливает ежемесячные надбавки сотрудникам, участвующим в организации дополнительных услуг, а также часовые ставки преподавателям, привлеченным для преподавания на дополнительных курсах. Для ведения дисциплин на курсах по подготовке к ЕГЭ привлекаются высококвалифицированные преподаватели вузов, гимназии и других образовательных учреждений, в том числе директор гимназии.

При инициативном и творческом выполнении сотрудниками, преподавателями и преподавателями-почасовиками работ, которые ведут к существенному повышению эффективности учебного процесса в Гимназии, осуществляется материальное стимулирование работников за счет внебюджетных средств в виде премий, дополнительных вознаграждений и единовременных надбавок по итогам работы (за месяц, квартал, календарный и учебный год). Стимулирование осуществляется за результативность, инициативность, добросовестный труд по развитию и совершенствованию учебного процесса, в связи с профессиональными праздниками (День учителя, День бухгалтера), за организацию работ по привлечению внебюджетных средств и прочие вознаграждения и поощрения в пределах утвержденной сметы доходов и расходов Гимназии на учебный и календарный год.

VII. Заключительная часть

Гимназия имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного положения, а так же вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству с одновременным внесением изменений в Положение.
