

Областное Государственное бюджетное общеобразовательное
учреждение

«Томский физико-технический лицей»

СОГЛАСОВАНО
Председатель Управляющего Совета
_____/Школдина Т.С./
«13» декабря 2012 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГБОУ
«Томский физико-технический лицей»
_____/Н.Г. Лукьянова/
« » декабря 2012 г.
Приказ № 4– осн.
От « 10 » января 2013 г.

Положение
о системе оплаты труда работников
ОГБОУ «Томский физико-
технический лицей»
(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Томской области и Департамента общего образования Томской области.

1.2. Финансирование расходов на выплату заработной платы руководителям ОГУ, их заместителям и главным бухгалтерам, в том числе доплат, надбавок, премий и других выплат, предусмотренных настоящим Порядком, осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год за счет средств областного бюджета, и средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, предусмотренной уставами ОГУ.

1.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе ПКГ (Профессионально квалификационных групп) и ЕТС (Единой тарифной сетки).

1.4. ПКГ присваиваются работникам при приеме на работу, согласно Приказов Министерства здравоохранения и социального развития РФ: № 216н от 5 мая 2008 г. «Об утверждении профессионально квалификационных групп должностей работников образования», № 247н от 29 мая 2008 г. «Об утверждении профессионально квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих», № 248н от 29 мая 2008 г. «Об утверждении профессионально квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, включающих квалификационные характеристики по должностям работников образования, приказов об утверждении и в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

1.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца.

1.6. Размер и порядок оплаты труда сотрудников ОГБОУ «ТФТЛ» зависит от занимаемой должности, уровня образования, стажа работы, наличием ученой и научной степени, квалификационной категории, почетного звания и т.п. Порядок оплаты труда работников ОГБОУ «ТФТЛ» регламентируется постановлением Администрации Томской области №137а от 17.08.2009 г. «Об утверждении -Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области и постановлении Администрации Томской области от 27.04.2009 г. № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений» порядок оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Постановлением Администрации Томской области от 28.01.10 г. № 34а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера областных государственных и казенных учреждений».

1.7 Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «ОГБОУ «Томский физико-технический лицей» (далее по тексту: лицей), устанавливая:

- размеры должностных окладов;
- выплаты компенсационного характера
- выплаты стимулирующего характера
- порядок и основания оказания материальной помощи
- систему оплаты труда административно-управленческому персоналу.

Система оплаты труда работников лицея устанавливается настоящим Положением

в соответствии с законодательством Российской Федерации и с учетом мнения представительного органа работников лица.

1.8. Минимальная заработная плата за месяц устанавливается в соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере заработной платы» и Областными законами «О минимальной заработной плате в Томской области» при выполнении работником нормы труда в соответствующем месяце (отработавшему месячную норму рабочего времени), на полную ставку.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности по профессиональным квалификационным группам должностей работников

2.1. Должностные оклады

Размеры окладов (ставок) работников учитывают ПКГ и устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.1.1. Должностные оклады педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в ОГБОУ «ТФТЛ», устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216 «Об утверждении профессионально квалификационных групп должностей работников образования».

2.1.2. Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала «ОГБОУ «ТФТЛ», устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 248 н «Об утверждении профессионально квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

2.1.3. Должностные оклады обслуживающего персонала «ОГБОУ «ТФТЛ» устанавливаются, устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 247 н «Об утверждении профессионально квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих».

3. Продолжительность рабочего времени, в том числе норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки

3.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников лица устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

3.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки:

- за 18 часов преподавательской работы в неделю учителям 5 – 11 классов;

- за 24 часа педагогической работы в неделю музыкальному руководителю;
- за 30 часов педагогической работы в неделю воспитателям;
- за 36 часов педагогической работы в неделю педагогу – психологу, социальному педагогу.

Ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

3.3. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

3.4. Объем учебной нагрузки учителям и воспитателям устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами.

3.5. Учебная нагрузка учителям и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором лица с учетом мнения представительного органа трудового коллектива в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, в целях определения её объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

3.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ей на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

3.8. Объем учебной нагрузки учителям больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

3.9. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая выполняется в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется Департаментом общего образования Томской области и устанавливается в объеме не более 300 часов в год, а других работников, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим директором лица. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.10. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения начальника Департамента общего образования Томской области.

3.11. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и иных организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа трудового коллектива в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы,

обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.12. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

3.13. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении её на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

3.14. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре не ограничивается верхним пределом.

3.15. За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогического работника сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, определяемом действующим законодательством Российской Федерации.

3.17. Должностные оклады другим работникам, не перечисленным в данной главе настоящего Положения выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

3.18. Преподавательская работы руководящих и других работников образовательного учреждения без занятия штатной должности в лице оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

3.19. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам устанавливается в астрономических часах.

4. Порядок исчисления заработной платы (тарификация) педагогических работников.

4.1. Месячная заработная плата педагогических работников (учителей, воспитателей и прочего педагогического персонала) определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом ПКГ, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и других педагогических работников, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе;

- учителей и других педагогических работников, для которых данное учреждение является местом работы по совместительству.

4.2. Установленная педагогическим работникам (учителям и воспитателям) при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.3. Тарификация педагогических работников (учителей и воспитателей) производится один раз в год.

4.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, 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, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4.5. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении на дому, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия 80% от общего объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80% от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда учителей, воспитателей и других педагогических работников применяется при оплате:

- работы, выполненной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух часов;

- педагогической работы, выполненной учителем при работе с детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного им при 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 установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, воспитателя, 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.

6. Выплаты компенсационного характера.

С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами. Размеры компенсационных выплат перечисленных в данном разделе приведены в Приложение 2 к Положению об оплате труда.

6.1. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

6.2. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер повышенной оплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части базового оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части базового оклада сверх базового оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. (Размер устанавливается в соответствии со ст. 149, 153 Трудового кодекса РФ).

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

6.3. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Доплата за работу с вредными и опасными условиями труда устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. №579, письмом Министерства образования РФ от 26.10.1990г. №1051/13 «Положение о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы гособразования СССР», у учетом результата проведенной аттестации рабочих мест.

6.5. Доплата за расширение зоны обслуживания:

- проведение групповых, консультационных занятий.
- участие в методической работе.
- руководство детскими объединениями.
- сопровождение сайта.
- изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий.
- дополнительные занятия с обучающимися.
- выполнение работ не входящих в должностные обязанности и т.п.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом директора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. Доплата за увеличение объема работы.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом директора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

6.8. Районный коэффициент. (Постановление Совета Министров СССР от 10.11.67г. № 1029)

6.9. Доплата водителям за разъездной характер работы (до 25%)

6.10. Педагогическим работникам лицея производится выплата за классное руководство.

6.11. Доплата за проверку письменных работ (в зависимости от учебного предмета и нагрузки).

6.12. Доплата за заведование кабинетом, жилыми помещениями. За заведование кабинетом и жилым помещением (выплачивается в том случае, если кабинет эстетически оформлен, своевременно пополняется методическими разработками, содержится в хорошем состоянии, а также за сохранность мебели и оборудования).

6.13. Доплата за работу в школах-интернатах.

6.14. Доплата за работу в лицеях.

6.15. Доплата за руководство методическими объединениями.

Компенсационные выплаты, указанные в настоящем Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад), не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

Все компенсационные доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора на срок не более одного календарного года либо ограничиваются сроками выполнения работ или сроками отсутствия заменяемого работника. Расчет надбавок и доплат компенсационного характера производится пропорционально отработанному времени и занимаемым ставкам.

Доплаты, установленные за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности определенного объема, ограниченных коротким периодом выполнения работ (менее 1 месяца) или конкретным перечнем выполняемых работ, выплачиваются без учета количества занимаемых ставок и фактически отработанного времени.

7. Выплаты стимулирующего характера.

Размеры стимулирующих выплат перечисленных в данном разделе приведены в Приложение 3 к Положению об оплате труда.

7.1. Стимулирующие выплаты обязательного характера, установленные действующим законодательством:

7.1.1. За квалификационную категорию в соответствии со статьей 35 Закона Томской области от 02.09.2009 №119-ОЗ «Об образовании Томской области» педагогическим работникам в абсолютных размерах.

7.1.2. Медицинским работникам устанавливается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию и за стаж работы. Данные ежемесячные надбавки выплачиваются по основной должности по основному месту работы.

7.1.3. Работникам культуры (библиотекарь) устанавливается ежемесячная надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в соответствии с Законом Томской области «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области», принятым решением Государственной Думы Томской области от 09.10.1997 № 573.

7.1.4. Ежемесячная надбавка педагогическим работникам лицей устанавливается за звание:

- кандидат наук;
- доктор наук.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень выплачивается по основной должности по основному месту работы.

7.1.5. Ежемесячная надбавка педагогическим работникам за педагогический стаж работы в образовательных учреждениях.

Ежемесячная надбавка за стаж работы выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

7.1.6. Надбавка педагогическим работникам имеющим звание – молодой специалист.

7.1.7. Надбавка педагогическим работникам имеющим звание – молодой учитель.

7.1.8. Доплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя выплачивается педагогическим работникам в соответствии с Законом Томской области от 27.01.2006 № 3-ОЗ «Об условиях и порядке выплаты педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области за выполнение функций классного руководителя» - 1000 рублей (класс-комплект- 25 человек).

7.2. Стимулирующие выплаты не обязательного характера:

7.2.1. Педагогическим работникам учреждения, устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором и не могут превышать 5 000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

7.2.2. Доплата педагогическим работникам за звание :

- почетный работник общего образования РФ;
- отличник просвещения РФ;
- за наличие почетной грамоты Министерства образования и науки РФ.

7.2.3. Доплата педагогическим работникам, удостоенных почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации, начинающиеся со слова «Заслуженный...».

7.2.4. Доплата педагогическим работникам, имеющим специальные звания, начинающиеся со слова «Народный...».

Доплаты стимулирующего характера указанные в п. 7.2.2.-7.2.4. выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда и устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года.

7.3 Премии:

Работникам учреждений устанавливаются следующие премии:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.
- премия к юбилейными датами: 50 и 55 лет – женщины, 55 и 60 лет – мужчины.

- премия к профессиональному празднику «День учителя».

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

высокие результаты и качество выполняемых работ;

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;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

другие критерии, устанавливаемые локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором.

Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

Работникам учреждений, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в данном разделе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени.

8. Материальная помощь

8.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждений оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь выплачивается:

для организации лечения;

при возникновении чрезвычайных обстоятельств (смерть близких родственников, пожар, наводнение и т.п.);

свадьба;

рождение ребенка.

Размер материальной помощи, определяется в каждом случае с учетом наличия средств в ОГБОУ «ТФТЛ».

8.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

9. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

9.1. Определение размера оплаты труда и порядок установления тарифных ставок (должностных окладов)

Заработная плата руководителя устанавливается учредителем на основании трудового договора.

Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается директором на основании трудового договора и состоит из:

- должностного оклада (с учетом квалификации, категории по результатам аттестации);

- компенсационных выплат, гарантированных трудовым законодательством;

- стимулирующих выплат (премий).

Должностной оклад директору устанавливается на основании приложения 1 к постановлению Администрации Томской области от 28.01.2010 г № 34а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера областных государственных и казенных учреждений», с учетом группы по оплате труда к которому относится учреждение.

Должностные оклады заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются на основании приложения 1 к постановлению Администрации Томской области от 28.01.2010 г № 34а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера областных государственных и казенных учреждений» на 10% ниже должностного оклада директора.

9.2. Стимулирующие выплаты (кроме премий).

9.2.1. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера за:

- наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» - в размере 1000 рублей

- наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Народный» - в размере 2000 рублей

- наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей

9.2.3. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени:

- доктора наук – в размере 7000 рублей;

- кандидата наук – в размере 3000 рублей.

При наличии у директора, заместителей директора и главного бухгалтера двух оснований (наличие специального (почетного) звания и ученой степени) выбирается одно из них по наибольшей выгоде.

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю квалификационной категории:

- за высшую квалификационную категорию – 1350 рублей.

- за первую квалификационную категорию – 1000 рублей;

- за вторую квалификационную категорию – 750 рублей;

9.3 Премии заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений.

9.3.1. Премия руководителю учреждения и ее размер устанавливается на основании Постановления Администрации Томской области от 28.01.2010 г № 34а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера областных государственных и казенных учреждений» и приказом учредителя. Ежемесячный размер премии, а также размер депремирования утверждается приказом учредителя на основании выполнения целевых показателей установленных учредителем в Государственном задании.

Ежемесячные премии и их размеры заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются на основании Постановления Администрации Томской области от 28.01.2010 г № 34а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера областных государственных и казенных учреждений» и приказом директора.

9.3.2. Заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений

выплачиваются:

- ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплата премий, указанных в пункте 18 настоящего Положения, осуществляется за счет бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения.

Общая сумма указанных премий, выплаченных учреждением заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения в течение финансового года, не может превышать 80% от размера годового премиального фонда руководителя.

Основания для выплаты премии по итогам работы за календарный месяц и ее размеры зависят от выполнения целевых показателей, установленных ДОО для руководителя учреждения. При установлении оснований для выплаты ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должен учитываться объем участия каждого заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения в выполнении учреждением целевых показателей.

Размеры ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должны устанавливаться в зависимости от объема выполнения учреждением целевых показателей.

При определении размера выплачиваемой заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы;
- интенсивность труда при выполнении работы.

Локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором, вышеуказанные основания могут конкретизироваться в зависимости от специфики деятельности учреждения и (или) работника.

Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается, если локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором, не установлены определенные размеры указанной премии в зависимости от наличия определенных оснований для ее выплаты.

Депремирование заместителей директора и главного бухгалтера производится в случаях невыполнения целевых показателей установленных ДОО для руководителя учреждения, не надлежащее выполнение должностных обязанностей, наличие замечаний, а так же в случаях нарушения внутреннего трудового распорядка и утверждается приказом директора. В приказе о депремировании обязательно указывается размер, причины, и срок на который распространяется депремирование.

Приложение № 3к Положению об оплате труда работников
ОГБОУ «ТФТЛ»**Стимулирующие выплаты**

Таблица 1

	Наименование выплаты	Размер выплаты	Категория получателя
1	Доплата за квалификационную категорию: - высшая категория - 1 категория - 2 категория	1350,00 900,00 500,00	Педагогические работники
2	Доплата за квалификационную категорию: - высшая категория - 1 категория - 2 категория	750,00 350,00 250,00	Медицинские работники
3	Доплата за стаж: - от 3 до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10-до 25 лет	600,00 800,00 1000,00	Педагогические работники
4	Доплата за стаж: - от 3 до 5 лет - от 5 до 10 лет	320,00 550,00	Медицинские работники
5	Доплата за стаж работы в библиотеке: - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 до 20 лет - от 20 до 25 лет - свыше 25 лет	695,00 940,00 1080,00 1355,00 1560,00	Библиотечные работники
6	Доплата за наличие звания: - народный учитель РФ - заслуженный учитель - почетный работник образования - отличник просвещения РФ - наличие почетной грамоты Министерства образования и науки РФ	2000,00 1000,00 750,00 750,00 500,00	Педагогические работники
7	Доплата за ученую степень: - кандидат наук - доктор наук	300,00 500,00	Педагогические работники
8	Доплата молодым специалистам стаж до 3-х лет	1000,00	Педагогические работники
9	Доплата молодым учителям - до 1 года - от 1 до 2 лет - от 2 до 3 лет	2000,00 3000,00 4000,00	Педагогические работники
10	Премии	По результатам мониторинга	Все сотрудники