

«Рассмотрено»  
На педагогическом совете  
Протокол №1  
«28» августа 2016 г.

«Утверждено»  
приказом директора МБОУ гимназии №12  
имени Белоконя В.Э. г. Ставрополя  
от «28» августа 2016 года № 239 -ОД  
Е.В. Ремаренко

ПОЛОЖЕНИЕ  
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ГИМНАЗИИ №12 ИМЕНИ БЕЛОКОНЯ В.Э.  
ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии №12 имени Белоконя В.Э. города Ставрополя (далее – Положение, образовательное учреждение) разработано в соответствии:

- с распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 года №548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы»;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 года;
- приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 г. № 784-пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казённых, автономных образовательных учреждений Ставропольского края»;
- постановлением администрации города Ставрополя от 07.07.2015 №1457 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя»;
- постановлением администрации города Ставрополя от 05.11.2014 №3703 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя»;

Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда и систему оплаты труда работников образовательного учреждения.

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии №12 имени Белоконя В.Э. города Ставрополя разрабатывается и согласовывается с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
  - Выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных разделами 3 и 4 настоящего Положения;
  - Государственных гарантий по оплате труда;
  - Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
  - Мнение профсоюзного комитета образовательного учреждения.
- Заработная плата работников образовательного учреждения состоит:
- из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
  - из выплат компенсационного характера;
  - из выплат стимулирующего характера.

Минимальные должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Штатное расписание образовательного учреждения утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с настоящим Положением, согласованным в установленном порядке с профсоюзным комитетом.

Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению аттестационной комиссии на соответствие занимаемой должности, могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательного учреждения согласно разделу 3 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательного учреждения согласно разделу 4 настоящего Положения.

Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного учреждения устанавливается согласно разделу 6 настоящего Положения.

Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам устанавливается согласно разделу 7 настоящего Положения.

Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогическим работникам устанавливается согласно разделу 8 настоящего Положения.

Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 13 города Ставрополя, Положением о премировании и другими локальными нормативными актами образовательного учреждения, а также предусматривает по всем имеющимся в штате образовательного учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

Фонд оплаты труда формируется образовательным учреждением на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Ставрополя, размеров субвенций, предоставленных бюджетному образовательному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им, в соответствии с муниципальным заданием, муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых образовательным учреждением, с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При наличии экономии средств по фонду оплаты труда образовательного учреждения, работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам образовательного учреждения.

## 2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ.

Минимальные должностные оклады заместителей директора образовательного учреждения, устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителя			
		I	II	III	IV
1.	Заместитель директора	16242	15213	14273	13426
2.	Главный бухгалтер	16142	15113	14173	13326
3.	Заместитель директора по АХЧ	16142	15113	14173	13326

Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников» образовательного учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенных к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы, рублей
1.	Первый квалификационный уровень	Старший вожатый	7158
2.	Второй квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	7509
3.	Третий квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	8249
4.	Четвертый квалификационный уровень	Преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед, учитель	9135

Примечание:

Педагогическим работникам образовательного учреждения, реализующим программу повышенного уровня, ставки заработной платы устанавливаются с поправочным коэффициентом 1,15. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к размеру ставки заработной платы без учета повышения на 15 процентов.

Минимальные размеры должностных окладов работников образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

- должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - 3651 рубль;
- должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - 4964 рубля;
- должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - 5649 рублей;
- должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» - 8434 рубля.

№ п/п	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Минимальный должностной оклад, рублей
-------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

1.	Первый квалификационный уровень	Секретарь руководителя, лаборант	4964
----	---------------------------------	-------------------------------------	------

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

1.	Первый квалификационный уровень	Без категории: экономист, бухгалтер, программист	5649
2.	Второй квалификационный уровень	II категория: экономист, бухгалтер, программист	5818
3.	Третий квалификационный уровень	I категория: экономист, бухгалтер, программист	5931
4.	Четвертый квалификационный уровень	ведущий экономист, бухгалтер, программист	6214

Минимальные размеры должностных окладов работников, относящихся по своим функциональным обязанностям к работникам культуры, включенных в штатное расписание образовательного учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, рублей
-------	--------------------------	-----------------------------------------------------------	---------------------------------------

Профессиональная квалификационная группа «должности работников, занятых в библиотеках»

1.	Должности	Заведующая библиотекой	7132
----	-----------	------------------------	------

Примечание:

Должностные оклады работников образовательного учреждения, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам культуры, устанавливаются согласно условиям оплаты труда, установленным для работников соответствующей сферы.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера производятся по условиям оплаты труда образовательного учреждения.

Минимальные размеры должностных окладов рабочих образовательного учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, гардеробщик, сторож (вахтер)	3594 рубл.
2-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных и производственных помещений	3766 рубле
5-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: электромонтер	5022 рубл.
8-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель	5705 рубл.

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные высшим разрядом. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада решается учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

В случаях, когда заработная плата работника образовательного учреждения, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и законодательством Ставропольского края, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник образовательного учреждения не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

### 3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных настоящим Положением, если иное не

установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, другими локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников образовательного учреждения.

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

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Работникам образовательного учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

- до 12 процентов ставки (оклада) за вредные условия труда и (или) опасные условия труда;
- до 24 процентов ставки (оклада) за особо вредные и (или) опасные условия труда.

Директор образовательного учреждения проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется приказом руководителя образовательного учреждения пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 01 января 2014 года и результатов специальной оценки условий труда.

Размеры компенсационных выплат 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).

Выплата за работу во вредных условиях труда в размере 25% от должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам, занимающим административные должности, должности учителей в лечебных учреждениях для детей, инфицированных туберкулезом.

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы.	20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
3.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, учителям и другим педагогическим работникам	20
4.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в образовательном учреждении, имеющем: 13 - 29 классов	35
5.	Учителям за классное руководство 1 – 4-х классов 5 – 11-х классов	30 35
6.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ	10
7.	Учителям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике: иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, географии, ОБЖ	15 10
8.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными методическими объединениями, за работу в аттестационных комиссиях	15
9.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей).	15

Примечание:

- Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда данные выплаты имеют минимальные и максимальные значения, определяются директором образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от степени и продолжительности занятости



работников в особых условиях. В образовательном учреждении на основании данного перечня работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном образовательном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы;

- В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям;

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящим Положением. В классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательного учреждения Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам. Класс, реализующий образовательную деятельность по адаптированной общеобразовательной программе, с наполняемостью 14 человек. Для классов с большей или меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ осуществляется пропорционально фактической наполняемости классов. Компенсационная выплата учителям и другим педагогическим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника образовательного учреждения.

Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) устанавливается в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день 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 должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работникам образовательного учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой

должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

- учителям за заведование учебными мастерскими – 20% должностного оклада, ставки заработной платы;
- заведующей библиотекой (при отсутствии должности библиотекарь) за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников – 20% должностного оклада, ставки заработной платы;
- работникам образовательного учреждения наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности, производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ;
- педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами в образовательном учреждении – 10%;
- педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в образовательном учреждении с количеством классов от 20 до 29 – 50% должностного оклада, ставки заработной платы. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат компенсационного характера определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты компенсационного характера могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

При совмещении профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы. При замещении отсутствующих работников, оплату труда осуществлять с учётом квалификации замещающего работника.

#### 4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета на основе

формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего образовательного учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику образовательного учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения и закрепляются в коллективном договоре, соглашении в соответствии с настоящим Положением.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника образовательного учреждения предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора образовательного учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору образовательного учреждения.

В образовательном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

За интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работ;
- за выполнение особо важных и ответственных работ.

За качество выполняемых работ:

- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за образцовое выполнение муниципального задания;
- за наличие квалификационной категории.

За стаж непрерывной работы.

Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов (за период первых трех лет работы) – 20 процентов от основного должностного оклада за счет бюджета города Ставрополя;
- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- за классность водителям школьного автобуса. Водителям первого класса устанавливается надбавка за классность в размере 25%, второго класса в размере 10% ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя;
- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения – 170% установленного должностного оклада;
- педагогическим работникам, заместителям директора образовательного учреждения за обеспечение работы экспериментальной (инновационной) площадки, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- работникам образовательного учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений Устав, в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников образовательного учреждения, разработка локальных и др.) – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- педагогическим работникам, ответственным за организацию питания в образовательном учреждении - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- педагогическим работникам за обеспечение реализации Положения о спортивно-техническом Комплексе «Готов к труду и обороне», подготовку значкистов Комплекса «Готов к труду и обороне»:
  - ✓ на уровне начального общего образования (1 – 4 классы) – 30%;
  - ✓ на уровне основного общего и среднего общего образования (5 – 11 классы) – 65% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- педагогическим работникам за наставничество – 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- педагогическим работникам за руководство научным обществом учащихся - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- заместителю руководителя, педагогическим работникам за ведение документации по аттестации педагогических работников на «соответствие занимаемой должности» - 26% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- педагогическим работникам за ведение документации по гражданской обороне, исполнение обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- педагогическим работникам за исполнение обязанностей секретаря педагогического совета – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- педагогическим работникам, представляющим интересы коллектива в качестве председателя профсоюзной организации – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- секретарю руководителя за кадровое делопроизводство – 140% установленного должностного оклада.

Образовательным учреждением могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

При педагогической нагрузке меньше установленной нормы, размер выплат за интенсивность и высокие результаты труда уменьшается пропорционально педагогической нагрузке.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

Критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается комиссия с участием профсоюзного комитета.

Состав комиссии, формы оценочных листов для всех работников утверждаются приказом директора образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Деятельность комиссии возглавляет председатель. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных работниками итогов выполнения критериев оценки деятельности, согласно оценочному листу. В случае установления существенных различий, представленные результаты возвращаются работнику образовательного учреждения на доработку;
- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников;
- лист согласования протокола;
- рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Работники образовательного учреждения имеют право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Порядок работы данной комиссии, а также форма оценочных листов для всех категорий работников (кроме внешних совместителей) утверждается приказом директора образовательного учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом.

Размер стимулирующих выплат, в пределах имеющихся средств (в том числе и внебюджетных), за выполнение показателей эффективности деятельности по каждой основной должности, устанавливается два раза в год на 01 сентября и 01 января текущего года и выплачивается ежемесячно в зависимости от количества набранных баллов и стоимости одного балла. Решение рабочей комиссии и фиксированная стоимость одного балла утверждается приказом директора образовательного учреждения. Расчет стоимости одного балла осуществляется отдельно для педагогических работников и остальных категорий штатных работников.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

- имеющим почетное звание «заслуженный» – 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности;
- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком), в размере 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- за наличие второй квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – в размере 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы, с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- за наличие первой квалификационной категории – в размере 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы, с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- за наличие высшей квалификационной категории – в размере 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы, с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;
- при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательном учреждении;

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы, в связи с направлением учреждения для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности.

Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи сотрудникам образовательного учреждения.

Премирование работников образовательного учреждения производится при наличии фонда экономии заработной платы в пределах планового фонда оплаты труда.

Премия выплачивается за счет бюджетных средств постоянным работникам, состоящим в штате образовательного учреждения.

Размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по приказу директора образовательного учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательных учреждений города планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников образовательного учреждения.

Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника образовательного учреждения, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда работников образовательного учреждения - перечня показателей эффективности деятельности (Приложение 1).

Порядок оказания материальной помощи.

В пределах утвержденного фонда оплаты труда сотрудникам образовательного учреждения может быть оказана материальная помощь в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи сотрудникам МБОУ гимназии №12 г. Ставрополя.

Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника на основании заявления близких родственников, с учетом расчета экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда образовательного учреждения на дату обращения.

Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает директор образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Материальная помощь в целях социальной защиты может выплачиваться фиксированными суммами или в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы.

## 5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.

Аттестация педагогических работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года №276.:

Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования при установлении оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образовательного учреждения.

Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений, дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Учителям-логопедам ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, при наличии диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает:



- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников, образовательное учреждение не вправе:

- формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;
- переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп;
- изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;
- применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;
- утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

- отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;
- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;
- устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Директор образовательного учреждения:

- проверяет документы об образовании, и устанавливает работникам должностные оклады, ставки заработной платы;
- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом комитета образования администрации города Ставрополя.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения несет директор.

## 6. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.

Месячная заработная плата педагогических работников (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также педагогических работников, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства), определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация

осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим

и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия кружков, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом:

- в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100% часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные, а 80% от данного объема часов. В данном случае месячная заработная плата за часы преподавательской работы определяется 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. Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать 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 установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

Тарификационные списки учителей ежегодно утверждаются директором образовательного учреждения по согласованию с комитетом образования администрации города Ставрополя.

## 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе

с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления 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, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки, путем внесения изменений в тарификацию.

Директор образовательного учреждения, в пределах имеющихся средств, может привлекать для проведения учебных занятий с учащимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент учащихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Учащиеся образовательного учреждения	0,04	0,04	0,03

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

- для профессоров кафедры, докторов наук, кандидатов наук – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «доктор наук и ученое звание «профессор»;
- для доцентов кафедры, кандидатов наук – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «кандидат наук и ученое звание «доцент»;
- для лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «ассистент, преподаватель, секретарь ученого совета – высшее

профессиональное образование».

8. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ, А ТАКЖЕ В ДРУГИХ СЛУЧАЯХ.

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности);
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности;
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания; инструктор по физической культуре;

<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>
<p>Старший тренер- преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физкультуре</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физкультуре</p>	<p>старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
гимназия № 12 имени Белоконя Владимира Эдуардовича  
города Ставрополя

ПРИКАЗ

28.08.2016 г.

№ 239 -ОД

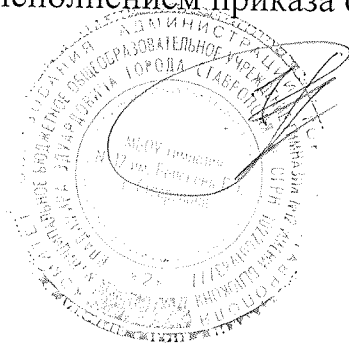
Об утверждении Положения об оплате  
труда работников МБОУ гимназии  
№12 имени Белоконя В.Э. г.  
Ставрополя.

На основании Постановления администрации города Ставрополя от 07.07.2015 № 1457 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии №12 имени Белоконя В.Э. города Ставрополя с 01.09.2016 года.
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



Е.В. Ремаренко