

Принято по согласованию  
с профсоюзным комитетом  
МАОУ «Гимназии №7 имени  
святителя Питирима,  
епископа Тамбовского»  
протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_  
Председатель ПК \_\_\_\_\_ Сорокина Е.П.

УТВЕРЖДЕНО  
приказ директора МАОУ  
«Гимназии №7 имени святителя Питирима,  
епископа Тамбовского»  
№ 64-ОД от 30.01.2018г.  
Директор гимназии \_\_\_\_\_ В.Н. Епифанова

**Положение**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**«Гимназии №7 имени святителя Питирима, епископа Тамбовского»**

2018г.

**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназии №7 имени святителя  
Питирима, епископа Тамбовского»**

**1. Общие положения.**

1. 1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназии №7 имени святителя Питирима, епископа Тамбовского» (далее – Положение), разработано в соответствии с решениями Тамбовской городской Думы от 29.04.2009 № 970 «О Положении «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова», от 29.07.2009 №1092 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации города Тамбова и о внесении изменений в отдельные решения Тамбовской городской Думы». Решением Тамбовской областной Думы Тамбовской области от 24.01.2018года № 756 «Об индексации минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города Тамбова»

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МАОУ «Гимназии №7 имени святителя Питирима, епископа Тамбовского» (далее – гимназия).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

повышающие коэффициенты, условия их установления, начисления;

перечень видов выплат компенсационного характера, условия их установления;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников гимназии, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда заместителей директора гимназии, главного бухгалтера гимназии;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников гимназии;

определение фонда оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников гимназии устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, города Тамбова, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, по согласованию с профсоюзным комитетом гимназии.

Условия оплаты труда, включая размер минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного, социального и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников гимназии, распространяются в полном объеме.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.6. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной муниципальным соглашением на день начисления заработной платы в соответствии со статьей 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности), и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до размера, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

1.8. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счет средств субвенций области на финансирование муниципальных общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию ими государственного стандарта общего образования, средств бюджета городского округа - город Тамбов, средств, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.9. Установление, начисление и выплата заработной платы, выплат социального характера работникам осуществляется в пределах средств, выделенных гимназии на оплату труда работников и средств, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности. Порядок установления, начисления и выплат заработной платы работникам из средств, полученных от оказания платных услуг, определяется Положением об оказании и порядке предоставления платных дополнительных образовательных услуг.

1.10. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

## **2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням.**

2.1. Должности (профессии) работников гимназии по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.2. Решениями Тамбовской городской Думы от 29.07.2009 № 1092 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации города Тамбова и о внесении изменений в отдельные решения Тамбовской городской Думы» установлены следующие размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам:

2.2.1. По профессиональным квалификационным группам первого уровня – 3120 рублей.

2.2.2. По профессиональным квалификационным группам второго уровня – 3564 рублей.

2.2.3. По профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 5138 рублей.

2.2.4. По профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 5939 рублей.

Гимназия в пределах средств на оплату труда самостоятельно устанавливает повышающие коэффициенты по занимаемым должностям работникам, но не выше установленных решением Тамбовской городской Думы от 29.07.2009 № 1092 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации города Тамбова и о внесении изменений в отдельные решения Тамбовской городской Думы» (с изменениями от 26.12.2012 №819, от 25.11.2016 №431).

2.3. Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу, ставке) по занимаемой должности, устанавливаются работникам гимназии в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы и составляют:

### **Педагогические работники**

Должность	ПКГ (уровень)	Квалиф. уровень	Размер минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы	Коэфф-нт по должности
Старший вожатый	3	1	5138	0,2
Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	3	2	5138	0,3
Воспитатель, педагог-психолог	3	3	5138	0,4
Учитель; преподаватель-организатор ОБЖ	3	4	5138	0,5
Старший методист, методист	3	3	5138	0,4

## Служащие

Должность	ПКГ (уровень)	Квалиф уровень	Размер минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок зарботной платы	Кoeff-нт по должности
Кассир, секретарь, делопроизводитель	1	1	3120	нет
лаборант	2	1	3564	нет
Бухгалтер, инженер-электроник	3	1	5138	0,2
Заведующий хозяйством	3		5138	0,1

## Рабочие

Должность	ПКГ (уровень)	Квалиф. уровень	Размер минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок зарботной платы	Кoeff-нт по должности
Рабочий по КОЗ; гардеробщик; уборщик служебных помещений; дворник; сторож; вахтёр	1	1	3120	нет

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад, минимальная ставка заработной платы), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности персонала, образует оклад (должностной оклад, ставку). В должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Повышающие коэффициенты, указанные в разделе 3 настоящего Положения, устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.4. Индексация размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы.

2.5. В гимназии применяются квалификационные характеристики должностей работников согласно Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (Приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 №761н (с изменениями, внесенными приказом от 31.05.2011 №448н)).

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них обязанности, могут быть установлены размеры оплаты труда в порядке, применяемом к лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

### 3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов.

3.1. Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников гимназии установлены в пункте 2.3. настоящего Положения.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу гимназии относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации, которых создана гимназия.

В гимназии к основному персоналу относятся следующие должности работников: учитель, воспитатель, старший методист, методист, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, педагог-психолог, педагог библиотечарь, старшая вожатая, преподаватель-организатор ОБЖ, заместитель директора (курирующий учебно-воспитательную работу), директор.

3.2. Предельный размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к минимальному окладу (минимальному должностному окладу), минимальной ставке заработной платы работников с образованием нового оклада (должностного оклада), новой ставки заработной платы может устанавливаться в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

второй квалификационный уровень - до 0,10;

- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

первый квалификационный уровень - до 0,20;

второй квалификационный уровень - до 0,30;

третий квалификационный уровень - до 0,40; четвертый квалификационный уровень - до 0,50;

- по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

первый квалификационный уровень - до 0,30;

второй квалификационный уровень - до 0,45;

- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня":

второй квалификационный уровень - до 0,10;

третий квалификационный уровень - до 0,15;

четвертый квалификационный уровень - до 0,25;

пятый квалификационный уровень - до 0,40;

- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня":

первый квалификационный уровень - до 0,20;

второй квалификационный уровень - до 0,30;

третий квалификационный уровень - до 0,40;

четвертый квалификационный уровень - до 0,50;

- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня":

первый квалификационный уровень - до 0,30;

второй квалификационный уровень - до 0,45;

- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня":

второй квалификационный уровень - до 0,10;

третий квалификационный уровень - до 0,15;

четвертый квалификационный уровень - до 0,25.

Гимназия в пределах выделенных средств на оплату труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше утвержденных размеров повышающих коэффициентов.

3.3. Повышающий коэффициент у работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному труду, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

0,15 – при наличии второй квалификационной категории;

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.4. Работникам основного персонала гимназии, которым присвоено почётное звание, соответствующее профилю гимназии либо занимаемой должности: «Народный», «Заслуженный», «Отличник», «Почётный работник», награждённым Почётной грамотой Министерства образования Российской Федерации, работникам, награждённым орденами и медалями за работу в образовательном учреждении, устанавливается повышающий коэффициент - до 0,20 с момента присвоения звания, награждения на основании приказа.

При наличии нескольких оснований, перечисленных в первом абзаце данного пункта, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

3.5. Работникам основного персонала гимназии, которым присвоена учёная степень, соответствующая профилю гимназии либо занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент:

«доктор наук» - 0,20

«кандидат наук» - 0,10

При наличии нескольких оснований, перечисленных в абзаце втором данного пункта, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

3.6. за работу в отдельных организациях с опасными и иными особыми условиями труда:

- в общеобразовательных организациях: гимназиях, лицеях - педагогическим и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, - повышающий коэффициент до 0,15;

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) муниципальной организации, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.7. Установление всех повышающих коэффициентов производится на основании документально зафиксированных сведений представляемых работником.

3.8. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.2 - 3.6 Положения, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы.

#### **4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты.**

4.1. Для работников гимназии устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса Российской Федерации – предельный размер повышающего коэффициента 0,6.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата снимается.

4.1.2. Выплаты матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющих уход за ребенком) и находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, устанавливаются в соответствии с Указом Президента Российской Федерации «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан» (в ред. Указов Президента РФ от 08.02.2001 №136, от 17.04.2003 №444).

4.1.3. Доплата за совмещение профессий, (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы в абсолютном размере.

4.1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы в абсолютном размере.

4.1.5. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы в абсолютном размере.

4.2. Размер доплат, определенных пунктом 4.1.2. настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

4.2.1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах в размере до 12% (на основании специальной оценки условий труда);

4.2.2. Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя в размере 20%;

4.2.3. Учителям за проверку письменных работ обучающихся, от учебной нагрузки:

учителям русского языка и литературы – 20%

учителям начальных классов, математики в размере – 15%

учителям физики, истории, обществознания, права, природоведения, биологии, географии, иностранного языка, искусства (рисования, музыки), ОБЖ, информатики, химии в размере – 8%

4.2.4. Педагогическим работникам за заведование учебным кабинетом (лабораториями) в размере 10%, за совместное заведование кабинетом в размере 5%; при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы;

4.2.5. Педагогическим работникам за подготовку лабораторных работ учебного процесса - 30%, при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы

4.2.6. Педагогическим работникам за руководство ресурсным центром духовно-нравственного развития учащихся в размере 50%; при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется

пропорционально часам педагогической работы

4.2.7. Педагогическим работникам за руководство методическим объединением учителей предметников в размере 15%; при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы

4.2.8. Педагогическим работникам за руководство городскими методическими объединениями, за членство в городских, областных методических объединениях – 10% должностного оклада, при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы;

4.2.9. Руководство комиссиями, клубами, рабочими группами, научным обществом учащихся, школой молодого специалиста – 15% должностного оклада, при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы

4.2.10. Педагогическим работникам за организацию работы сайта, портала, электронного дневник и журнала в размере 50%; при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы

4.2.11. За работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.2.12. За сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2.13. За работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации:

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

2) работникам доплата производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее чем двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4.3. Выплаты компенсационного характера, указанные в п.п. 4.2.2. – 4.2.10. могут быть уменьшены на основании представления заместителя директора, курирующего данное направление, при неисполнении (ненадлежащим исполнением) возложенных на работника обязанностей (определённых локальными актами) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

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

## **5. Выплаты стимулирующего характера, премирование педагогических работников гимназии, условия их установления и выплаты.**

5.1. Для работников гимназии установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в гимназии
- молодым специалистам;
- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы год.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах.

5.2. Интенсивность и высокая результативность, качество выполняемых работ оцениваются по следующим критериям:

за интенсивность и высокие результаты работы составляет до 200% от оклада, в зависимости от участия конкретного работника.

Основанием для установления работникам данной выплаты являются представления заместителей директора, методистов, главного бухгалтера

№ п.п.	Критерии оценки эффективности деятельности у	Показатели Периоды	Схема расчета % от оклада, в зависимости от участия конкретного работника	Примечание
<b>Критерии оценки эффективности деятельности по должности учителя, классного руководителя, педагога дополнительного образования, педагога организатора, воспитателя</b>				
5.2.1.	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	по результатам <b>ВШК</b> на конец учебного года по результатам <b>ВПР, ОГЭ и ЕГЭ</b> , мониторинговых исследований доля учащихся, получивших при итоговой аттестации баллы выше среднего показателя по региону учащиеся, которые не проходят итоговую аттестацию в форме ЕГЭ – выше общегородских показателей	более 60% - 30% 50-60% -20% 30-40% -15% При отрицательной динамике минус 30%	
5.2.2.	подготовка победителей, призеров олимпиад	по итогам участия	<b>Гимназический</b> победители 15% призёры 10% <b>муниципальный</b> победители 20% призёры 10% <b>региональный</b> победители 40% призёры 30% <b>всероссийский</b> 50%	по возможности совокупности
5.2.3.	результаты проектно-исследовательской деятельности учащихся	по итогам участия количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (премии, конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны и т.д.)	<b>Гимназический</b> победители 15 призёры 10% <b>муниципальный</b> победители 20% призёры 10% <b>региональный</b> победители 40% призёры 30% <b>всероссийский</b> 50%	по возможности совокупности
5.2.4.	достижения учащихся на мероприятиях художественно – эстетической направленности	по итогам участия количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки и др.)	<b>Гимназический</b> победители 15% призёры 10% <b>муниципальный</b> победители 20% призёры 10% <b>региональный</b> победители 40% призёры 30% <b>всероссийский</b> 50%	возможно по совокупности
5.2.5.	достижения учащихся на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристско-краеведческой направленности	по итогам участия количество призовых мест на мероприятиях	<b>Гимназический</b> победители 15% призёры 10% <b>муниципальный</b> победители 20% призёры 10% <b>региональный</b> победители 40% призёры 30% <b>всероссийский</b> 50%	по совокупности

5.2.6.	достижения учащихся в спортивных состязаниях	количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях	<b>Гимназический</b> победители 15% призёры 10% <b>муниципальный</b> победители 20% призёры 10% <b>региональный</b> победители 40% призёры 30% <b>всероссийский</b> 50%	по совокупности
5.2.7.	достижения учащихся в рамках научного общества школьников (НОШ)	по итогам защиты проектов на итоговых заседаниях работа с учащимися в рамках научного общества школьников (НОШ) разных уровней	<b>Гимназический</b> победители 15% призёры 10% <b>муниципальный</b> победители -20% призёры 10% <b>региональный</b> победители -40% призёры -30% <b>всероссийский</b> -50%	по совокупности
5.2.8.	результативность использования ИКТ в образовательном процессе	ежемесячно степень использования	<b>интенсивное</b> использование ИКТ-использование в образовательном процессе ЭУМК-50% <b>эпизодическое</b> (использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях использованием учителем дистанционных форм обучения) – 10%	
5.2.9.	сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы	сентябрь – май	30%	Профильные предметы, и предметы по выбору где доля составляет более 50%

5.2.10.	степень активности инновационной деятельности учителя	статус участия учителя в инновационной деятельности учреждения	<b>Единственный автор</b> - 40%  <b>Член коллектива</b> - 30% каждому члену группы  <b>Участник внедрения</b> инновационного продукта (проекта) - 20% каждому участнику	<i>реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта</i> <i>педлизирующего (главзабываемого)</i>
5.2.11.	уровень профессиональной культуры педагога участие и победы в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	-в процедуре конкурсов -по итогам участия	Участие – 40% Лауреат – 50% Призёр – 60%, Победитель – 100%	
5.2.12.	участие в организации и проведении мониторингов	по факту	региональный уровень – 20% муниципальный уровень – 15% гимназический уровень 10%	
5.2.13.	работа в Школе полного дня	степень занятости	25%	
5.2.14.	организация и проведение мероприятий направленных на воспитание навыков ЗОЖ, за высокий уровень охвата горячим питанием учащихся класса	сентябрь – май	При 100% охвате 30% далее в пропорции – 20% и 10% Менее 30% не учитываются Макс. 30%	
5.2.15.	организация (подготовка) и проведение, участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения муниципального и регионального, межрегионального уровней, приём делегаций, обмен опытом с другими образовательными организациями регионов РФ и др.)	по степени участия, охват учащихся, уровень мероприятия	по результатам <b>гимназического</b> 20% <b>муниципального</b> уровня - 30% <b>регионального</b> уровня -40% <b>межрегионального</b> уровня - 80%	<i>возможно по совокупности</i>
5.2.16.	обобщение и распространение передового педагогического опыта	по факту	<b>региональный</b> уровень – 30% <b>муниципальный</b> уровень – 20% <b>уровень гимназии</b> – 15%	<i>Проведение мастер-классов, открытых</i>
5.2.17.	организация различных	сентябрь - июнь	40% - более 3 группы	

	форм деятельности отличных от урочной системы обучения, предоставление образовательных услуг по изучению учебных предметов не входящие в трудовые обязанности, развитие системы иных образовательных услуг	по факту	и более 30% - 1 или 2 группы	
5.2.18.	досрочное выполнение порученных работ	по выполнению	<i>высокий уровень</i> –50% <i>средний уровень</i> –30% <i>удовл. уровень</i> – 10%	
5.2.19.	высокая эффективность исполнения должностных обязанностей	по результатам	<i>высокий уровень</i> 70%–100% <i>средний уровень</i> – 60%–50% <i>удовл. уровень</i> – 40%	
5.2.20.	работа по всеобучу: организация работы по учету детей, проживающих на закрепленной за гимназией территории	по охвату	<i>высокий уровень</i> –30% <i>средний уровень</i> – 20% <i>удовлетворительный уровень</i> – 10% <i>неудовл. минус</i> 30%	
5.2.21.	работа с учащимися, осваивающими адаптированные общеобразовательные программы, разработанные на основе ФГОС ОВЗ	по факту	50%	
5.2.22.	за профессиональную поддержку и методическое сопровождение молодых специалистов	сентября - май	15%	
5.2.23	<b>Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя</b> доля родителей, участвующих в общешкольных мероприятиях		<i>высокий уровень</i> –20% <i>удовлетворительный уровень</i> – 10% <i>неудовл. минус</i> 30%	
5.2.24.	<i>доля учащихся класса, участвующих в социально ориентированных проектах,, социально значимых акциях, творческих конкурсах</i>		<i>высокий уровень</i> –20% <i>удовлетворительный уровень</i> – 10% <i>неудовл. минус</i> 30%	
5.2.25.	организация общественно-полезных практик		в рамках гимназии – 30%	
5.2.26.	за сложность и напряжённость в исполнении обязанностей	по факту	20%	превышение наполняемости
5.2.27.	охват учащихся во внеурочной деятельности (посещение культурно-досуговых учреждений, экскурсионная активность)	по степени участия	по охвату 100% учащихся -20% далее в пропорции	
5.2.28.	Обобщение и	по итогам	<b>региональный</b>	

	распространение передового педагогического опыта Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах круглых столах, наличие опубликованных работ и т.п		<i>уровень – 30% муниципальный уровень – 20% уровень гимназии – 15%</i>	
5.2.29.	<i>достижения учащихся на мероприятиях различной направленности</i>	по итогам участия количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки и др.)	<i>муниципальный победители-30% призёры - 20% региональный победители-40% призёры - 30% всероссийский 50%</i>	<b>возможно по совокупности</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности по должности педагога психолога**

<b>№ п.п.</b>	<b>Критерии оценки эффективности деятельности</b>	<b>Показатели Периоды</b>	<b>Схема расчета % от оклада, в зависимости от участия конкретного работника</b>	<b>Примечание</b>
5.2.30.	эффективность реализации направлений профессиональной деятельности педагога-психолога	сентябрь - май - <b>психодиагностика - организована эффективная система мониторинга психологических показателей образовательной деятельности</b>	60%  70%	ориентирована на планирование и оценку эффективности коррекционно-развивающей работы
5.2.31.	Системность и эффективность психокоррекционной и развивающей деятельности	сентябрь - май	Реализуется не системно - <b>0%</b> в соответствии с типовыми программами - <b>30%</b> по типовым и авторским программам, соответствующим установленным требованиям- <b>50%</b>	
5.2.32	Востребованность услуг участниками образовательного процесса	Ежемесячно	<b>1.</b> Доля учащихся, охваченных диагностическими процедурами: до 50% - 30%; свыше 50% - 60%	

			<p><b>2.</b> Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами: до 50% - 20%; свыше 50% -30%.</p> <p><b>3.</b> Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами: до 50% - 50%; свыше 50% - 70%</p>	
5.2.33	психодиагностическое сопровождение образовательного процесса	ежемесячно	50%	по обеспечению
5.2.34	Степень активности участия в гимназических, муниципальных, региональных методических мероприятиях	по итогам участия	<i>гимназических</i> – 10%, <i>муниципальных</i> - 15%, <i>региональных</i> – 20%	выступление на методических мероприятиях; - организация и проведение методического мероприятия
5.2.35	Применение современных образовательных технологий и методик в работе с учащимися, педагогами, родителями	Ежемесячно по степени использования	эпизодически 10% используются систематически - 30% используются творчески - 50%	
5.2.36	организация и проведение мониторингов	по факту	регион.– 20% муницип.– 15% гимназ. 10%	уровень
5.2.37	организация (подготовка) и проведение, участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения муниципального и регионального, межрегионального уровней, приём делегаций, обмен опытом с другими образовательными организациями регионов РФ и др.)	по степени участия, охват учащихся, уровень мероприятия	<i>гимназ.</i> 20% <i>муницип.</i> - 30% <i>регион.</i> -50% <i>межрегионального уровня</i> - 80%	
5.2.38	обобщение и распространение передового педагогического опыта <i>Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах круглых столах, наличие опубликованных работ</i>	по факту	<i>региональный уровень</i> – 30% <i>муниципальный уровень</i> – 20% <i>уровень гимназии</i> – 15%	,
5.2.39	досрочное выполнение порученных работ	по выполнению	<i>высокий уровень</i> –100% <i>средний уровень</i> –50% <i>удовл. уровень</i> – 30%	
5.2.40	высокая эффективность исполнения	по результатам	<i>высокий</i>	

	должностных обязанностей		<i>уровень</i> 70% – 100% <i>средний уровень</i> – 60% – 50% <i>удовл. уровень</i> – 40%	
5.2.41	работа по всеобучу: организация работы по учету детей, проживающих на закрепленной за гимназией территории	по охвату	<i>высокий уровень</i> – 30% <i>средний уровень</i> – 20% <i>удовлетворительный уровень</i> – 10% <i>неудовл. минус</i> 30%	
5.2.42	за профессиональную поддержку и методическое сопровождение молодых специалистов	сентября - май	15%	

**Критерии оценки эффективности деятельности по должности: заместитель директора по УВР, методист**

№ п.п.	Критерии оценки эффективности деятельности у	Периоды Показатели	% от оклада, в зависимости от участия конкретного работника	
5.2.43	Доступность качественного образования и воспитания	ежемесячно Создание условий для внеурочной деятельности учащихся, воспитанников и организации дополнительного образования	охват дополнительным образованием детей от 80 до 100% - 40% охват дополнительным образованием детей от 60% до 70% - 30%	
		июль – сентябрь Позитивная динамика обучения по сравнению с предыдущим годом: показатели качества обучения	На уровне прошлого учебного года 40%  Выше в сравнении с предыдущим учебным годом - 50%	обученность и средний балл
5.2.44	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	по результатам <b>ВШК</b> на конец учебного года	на уровне прошлого учебного года - 50%  выше в сравнении с предыдущим учебным годом - 60%	
		<b>ОГЭ</b> и <b>ЕГЭ</b> , доля учащихся, получивших при	более 60% - 40% 50-60% -	

		итоговой аттестации баллы выше среднего показателя по региону	30% 30-40% - 20% при отрицательной динамике минус 40%	
5.2.45	уровень организации управления и контроль за образовательным процессом	наличие системы учета как <b>нормативных</b> (отметки, призовые места <b>ненормативных</b> достижений учащихся (воспитанников), (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	<b>нормативные 30%</b> <b>ненормативные -40%</b>	
5.2.46	социально-психологический климат в учительском и ученическом коллективе (отсутствие случаев травматизма, нарушений трудового законодательства, подтвердившихся фактов, изложенных в жалобах граждан)		удов.уровень – 20% неудов.минус 20%	
5.2.47	своевременность предоставление запрашиваемой информации, планов, аналитических материалов, выполнение должностных обязанностей	ежемесячно степень использования	удов.уровень – 20%  неудов.минус 20%	
5.2.48	организация и проведение мониторингов	по факту	региональный уровень – 40% муниципальный уровень – 30% гимназический уровень 20%	
5.2.49	Создание и развитие связей гимназии с другими образовательными и общественными организациями	ежемесячно Активное участие в организации сотрудничества с социальными партнерами по заключенным договорам о сотрудничестве	30% - по факту привлечения социальных партнеров в образовательный процесс	
5.2.50.	Уровень организации управления и контроль за воспитательной работой	1.качество проведения областных, городских, школьных мероприятий с учащимися; 2.участие и творческие достижения педагогов дополнительного образования и классных руководителей в конкурсах, смотрах различного уровня; 3.участие учащихся в конкурсах и спортивных соревнованиях различного уровня; 4.наличие и содержание, обновление «воспитательной» страницы на	По итогам <i>высокий</i> уровень – 100% <i>средний</i> уровень – 50% удовл. уровень – 30%  По итогам <i>высокий</i> уровень – 40%	

		официальном сайте	<i>средний уровень –30% удовл. уровень – 10%</i>	
5.2.51.	Профилактика правонарушений, предупреждение безнадзорности	ежемесячно Отсутствие правонарушений Охват учащихся мероприятиями по профилактике правонарушений и предупреждению безнадзорности	более 60% - 40% 50-60% - 30% 30-40% - 20%	
5.2.52.	Работа с родительской общественностью	Участие в организации и проведении родительских лекториев, количество мероприятий других массовых мероприятий для родителей	По итогам Охват мероприятиями более 60% - 40% 50-60% - 30% 30-40% - 20%	
5.2.53.	Результаты проектно-исследовательской деятельности учащихся	по итогам участия количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (премии, конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны и т.д.)	муниципальны й победители- 40% призёры - 30% региональный победители- 50% призёры - 40% всероссийский - 100%	
5.2.54.	оздоровление воспитанников в каникулярное время	В каникулярные периоды Охват учащихся в каникулы	выполнение плановых показателей - 40%	
5.2.55.	уровень профессиональной культуры участие и победы в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	в процедуре конкурсов по итогам участия	Участие – 40% Лауреат – 50% Призёр – 60%, победитель – 100%	
5.2.57.	участие в организации и проведении мониторингов	по факту	региональный уровень – 20% муниципальны й уровень – 15% гимназический уровень 10%	
5.2.58.	организация (подготовка) и проведение,	по степени участия,	по результатам	

	участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения муниципального и регионального, межрегионального уровней, приём делегаций, обмен опытом с другими образовательными организациями регионов РФ)	охват учащихся, уровень мероприятия	муниципального уровня - 30% регионального уровня - 50% межрегионального уровня - 80%	
5.2.59.	обобщение и распространение передового педагогического опыта	по факту	30%	
5.2.60.	развитие системы иных образовательных услуг	сентябрь - июнь по факту	40%	
5.2.61.	досрочное выполнение порученных работ	по выполнению	высокий уровень - 100% средний уровень - 50% удовл. уровень - 30%	
5.2.62.	высокая эффективность исполнения должностных обязанностей	по результатам	высокий уровень 70% - 100% средний уровень - 60% - 50% удовл. уровень - 40%	
5.2.63.	работа по всеобучу: организация работы по учету детей, проживающих на закрепленной за гимназией территории	по итогам	высокий уровень - 50% средний уровень - 30% удовлетворительный уровень - 20% замечания минус 30%	
5.2.64	организация общественно-полезных практик	По факту	в рамках ступени - 20% в рамках Гимназии - 30%	
5.2.65.	За профессиональную поддержку и методическое сопровождение молодых специалистов	сентября - май	30%	
5.2.66.	За сложность и напряжённость в исполнении обязанностей	ежемесячно	50%	
5.2.67.	охват учащихся во внеурочной деятельности (посещение культурно-досуговых учреждений, экскурсионная активность)	по степени участия	по охвату 100% учащихся - 40% далее в пропорции	

### 5.3. Ежемесячная стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы в гимназии к должностному

окладу в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 2 лет	до 5%
От 2 года до 5 лет	10%
От 5 до 10 лет	15%
От 10 и 15 лет	20%
От 15 лет и более	25%

Конкретный размер выплаты, вид выплаты (за стаж непрерывной работы или выслугу лет), период

работы, который учитывается при определении стажа работы, устанавливаются коллективным договором, локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

5.4. Молодым специалистам, работающим в гимназии, производится ежемесячная доплата – в размере 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы.

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в образовательных учреждениях в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

5.5. Выплата единовременных премий работникам организации за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые в случае

- подготовки Гимназии к учебному году:

высокий уровень-100%

средний уровень-50%

удовлетворительный уровень-30%

- устранения последствий аварий:

глобальный уровень-100%

локальный уровень-30%

- и другие особо важные и ответственные работы.

5.6. Выплата премий работникам гимназии за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ составляет до 200% от оклада.

Основанием для выплаты работнику премии является представление заместителя директора, главного бухгалтера.

5.7. При премировании по итогам работы за год учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

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

Основанием для выплаты работнику премии является представления заместителей директора, методистов, главного бухгалтера.

5.8. Выплата единовременных премий производится на основании приказа директора гимназии. Размер премии устанавливается директором гимназии к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

Размер ежемесячной премии определяет после начислений обязательных выплат (должностных окладов, повышающих коэффициентов), выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы и не может превышать должностного оклада работника.

5.9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю организации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов в соответствии с пунктом 3 настоящего Примерного положения, компенсационных выплат.

## **6. Выплаты стимулирующего характера, премирование иных работников гимназии, условия их установления и выплаты.**

6.1. Для иных работников гимназии установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;
- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы год.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяются настоящим

Положением, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах.

6.2. Интенсивность и высокая результативность, качество выполняемых работ оцениваются по следующим критериям:

№ п.п.	Критерии оценки эффективности деятельности	Периоды Показатели	% от оклада, в зависимости от участия конкретного работника	примечание
<b>Критерии оценки эффективности деятельности по должности: бухгалтер</b>				
6.2.1.	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежам во внебюджетные фонды по учреждению	ежемесячно	Даты платежных поручений не позднее сроков уплаты – 70%; незначительное нарушение – 30%; нарушение сроков – 10%	
6.2.2.	Своевременная и качественная отправка кассовых заявок и выдача наличных средств по учреждению	ежемесячно	Возврат кассовых заявок, остаток средств в кассе: наличие нарушения – 20%; без нарушений – 50%	
6.2.3.	Своевременная и качественная отправка уведомлений об уточнении вида и принадлежности платежа	ежемесячно	Отправка уведомлений об уточнении вида и принадлежности платежа: без нарушений – 60%; незначительные нарушения – 30%; значительные нарушения – 0%	
6.2.4.	Своевременное и качественное представление отчетности по учреждению	ежемесячно	Представление в соответствие с графиком – 50%; нарушение сроков – 10%	
6.2.5.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с ПФХД по учреждению	ежемесячно	Анализ ПФХД соответствие – 20%; несоответствие – 10%	
6.2.6.	Представление в установленные сроки достоверной налоговой отчетности в ИФНС РФ, соцстрах, Росстат по учреждению	ежемесячно	Отсутствие административных штрафов на руководителя – 50%; предъявленной требование – 20%	
<b>Критерии оценки эффективности деятельности по должности: секретарь, делопроизводитель</b>				
№ п.п.	Критерии оценки эффективности деятельности	Периоды Показатели	% от оклада, в зависимости от участия конкретного работника	
6.2.7.	Своевременное и качественное ведение документооборота в соответствии с номенклатурой дел	ежемесячно	Без нарушений – 50%; нарушение сроков – 20%	

6.2.8.	Соблюдение правил ведения трудовых книжек, личных дел в соответствии с действующим законодательством	ежемесячно	Без нарушений – 40%; нарушение сроков – 10%	
6.2.9.	Отсутствие ошибок в оформленной документации	ежемесячно	Правильность составления документации – 30%; незначительные нарушения – 10%; значительные нарушения – 0%	
6.2.10	Своевременный прием заявлений от граждан и выдача архивных справок	ежемесячно	Без нарушений – 40%; незначительные нарушения – 30%; значительные нарушения – 0%	
6.2.11	Своевременная сдача отчетности	ежемесячно	Представление в соответствие с графиком – 50%; нарушение сроков – 20%	
6.2.12	Составление локальных актов в соответствии с законодательством РФ	ежемесячно	Правильность составления актов – 30%; незначительные нарушения – 20%; значительные нарушения – 0%	
6.2.13	Своевременное и качественное доведение информации до работников учреждения	ежемесячно	Без нарушений – 60%; незначительные нарушения – 30%	

**Критерии оценки эффективности деятельности по должности заведующий хозяйством**

6.2.14	Ведение соответствующей документации по своевременному списанию материальных ценностей	ежемесячно	Без нарушений – 50%; незначительные нарушения – 30%	
6.2.15	Сохранность и контроль за имуществом учреждения	ежемесячно	Обеспечивается – 50%; не обеспечивается – 20%	
6.2.16	Отсутствие предписаний	ежемесячно	Отсутствие замечаний – 40%; наличие незначительных замечаний – 20%	
6.2.17	Своевременная сдача отчетности	ежемесячно	Предоставление в соответствие с графиком – 40%; нарушение сроков – 20%	
6.2.18	Уровень организации работы по созданию комфортной среды	ежемесячно	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории – 60%; незначительные замечания – 30%	

6.2.19	Уровень организации работы по антитеррористический, пожарной безопасности	ежемесячно	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 20%	
6.2.20	Осуществление контроля за состоянием помещений и принятие мер к их своевременному ремонту	ежемесячно	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 40%; несвоевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 10%	
<b>Критерии оценки эффективности деятельности по должности: сторож, вахтер</b>				
6.2.21	Сохранность и контроль за имуществом учреждения	ежемесячно	Обеспечивается – 50%; не обеспечивается – 0%	
6.2.22	Обеспечение контрольно-пропускного режима в учреждение	ежемесячно	Обеспечивается – 50%; обеспечивается с незначительными и нарушениями – 30%; не обеспечивается – 0%	
6.2.23	Обеспечение антитеррористической, пожарной безопасности	ежемесячно	Обеспечивается – 40%; обеспечивается с незначительными и нарушениями – 30%; не обеспечивается – 0%	
6.2.24	Содержание прилегающей территории и здания в надлежащем порядке	ежемесячно	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории – 40%; незначительные замечания – 20%	

6.3. Выплата единовременных премий иным работникам организации за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые в случае –

- подготовки Гимназии к учебному году:

высокий уровень-100%

средний уровень-50%

удовлетворительный уровень-30%

- устранения последствий аварий:

глобальный уровень-100%

локальный уровень-30%

6.4. Выплата премий работникам гимназии за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ составляет до 200% от оклада.

Основанием для выплаты работнику премии является представление заместителя директора,

главного бухгалтера.

6.5. При премировании по итогам работы за год учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

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

Основанием для выплаты работнику премии является представления директора.

6.6. Размер премии устанавливается директором гимназии к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

6.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда.

6.8. Ежемесячная стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы в гимназии к должностному окладу в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 2 лет	до 5%
От 2 года до 5 лет	10%
От 5 до 10 лет	15%
От 10 и 15 лет	20%
От 15 лет и более	25%

Конкретный размер выплаты, вид выплаты (за стаж непрерывной работы или выслугу лет), период работы, который учитывается при определении стажа работы, устанавливаются коллективным договором, локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

#### 7. Условия оплаты труда заместителя директора.

7.1. Оплата труда заместителя директора устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем и условиями, установленным в разделе 6 настоящего Положения.

7.2. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются директором на 10% ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

7.3. На заместителя директора гимназии распространяются все виды стимулирующих, компенсационных и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением для педагогических работников гимназии.

При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитываются следующие показатели деятельности заместителя директора:

№ п.п.	Критерии оценки эффективности деятельности	Показатели Периоды	Схема расчета % от оклада, в зависимости от участия конкретного работника	Примечание
<b>Критерии оценки эффективности деятельности по должности: заместитель директора по УВР</b>				
7.3.1	Доступность качественного образования	июль – сентябрь Позитивная динамика обучения по сравнению с предыдущим годом: показатели качества обучения	На уровне прошлого года 40%  Выше в сравнении с предыдущим учебным годом-50%	обученность и средний балл

		июль – сентябрь позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов выпускных экзаменов, в том числе ЕГЭ	На уровне прошлого учебного года 40% выше в сравнении с предыдущим учебным годом-50%	
		в течение года соответствие функционирования и развития ОУ уставу, программам развития, локальным актам	наличие, полнота и качество документов, выполнение плана контролируемых мероприятий на учебный год <b>50%</b> не выполнение минус 50%	
7.3.2	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	по результатам <b>ВШК</b> на конец учебного года	на уровне прошлого учебного года - 50% выше в сравнении с предыдущим учебным годом - 60%	
		по результатам <b>ВПР</b> , мониторинговых исследований учащихся, которые не проходят итоговую аттестацию в форме ЕГЭ – выше общегородских показателей	на уровне прошлого учебного года 50% выше в сравнении с предыдущим учебным годом - 60%	
7.3.3.		<b>ОГЭ и ЕГЭ</b> , доля учащихся, получивших при итоговой аттестации баллы выше среднего показателя по региону	более 60% - 40% 50-60% -30% 30-40% -20% при отрицательной динамике минус 40%	
7.3.4.	уровень организации управления и контроль за образовательным процессом	наличие у заместителя системы учета как <b>нормативных</b> (отметки, призовые места <b>ненормативных</b> достижений учащихся (воспитанников), (степень социальной активности, ответственности и т.д.) =	<b>нормативные 30%</b> <b>ненормативные -40%</b>	
7.3.5.	качество подготовки к участию в олимпиадах и количество учащихся, занявших призовые места в олимпиадах; положительная динамика перечисленных показателей		на уровне прошлого учебного года 40% Выше в сравнении с предыдущим учебным годом-50%	
7.3.6.	публикации информационно-аналитических материалов, статей различной направленности в области образования, публичные выступления в СМИ, на школьном сайте, в Интернет		<i>муниципальный</i> 15% <i>региональный</i> 25% <i>всероссийский</i> - 40%	

7.3.7.	Участие в налаживании сетевого взаимодействия и связей с иными образовательными структурами		40%	
7.3.8.	социально-психологический климат в учительском и ученическом коллективе (отсутствие случаев травматизма, нарушений трудового законодательства, подтвердившихся фактов, изложенных в жалобах граждан)		удов. уровень – 20% неудов. минус 20%	
7.3.9.	своевременное предоставление запрашиваемой информации, планов, аналитических материалов, выполнение должностных обязанностей		удов. уровень – 20%  неудов. минус 20%	
7.3.10.	подготовка победителей, призеров олимпиад	по итогам участия	муниципальный победители - 40% призёры - 30% региональный победители - 50% призёры - 40% всероссийский - 100%	
7.3.11	результаты проектно-исследовательской деятельности учащихся	по итогам участия количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (премии, конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны и т.д.)	муниципальный победители- 40% призёры - 30% региональный победители- 50% призёры - 40% всероссийский - 100%	
	<i>достижения учащихся на мероприятиях художественно – эстетической направленности</i>	по итогам участия количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки и др.)	муниципальный победители- 40% призёры - 30% региональный победители- 50% призёры - 40% всероссийский - 100%	
7.3.12	<i>достижения учащихся на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристско-краеведческой направленности</i>	по итогам участия количество призовых мест на мероприятиях	муниципальный победители- 40% призёры - 30% региональный победители- 50% призёры - 40% всероссийский - 100%	
7.3.13	<i>достижения учащихся в спортивных состязаниях</i>	количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях	муниципальный победители- 40% призёры - 30% региональный победители- 50% призёры - 40% всероссийский - 100%	
7.3.14	<i>достижения учащихся в рамках научного общества школьников (НОШ)</i>	по итогам защиты проектов на итоговых заседаниях работа с учащимися в рамках научного общества школьников (НОШ) разных	муниципальный победители- 40% призёры - 30% региональный	

		уровней	<i>победители- 50% призёры - 40% всероссийский - 100%</i>	
7.3.15	<i>интенсивность использования ИКТ в исполнении обязанностей</i>	ежемесячно степень использования	<b>интенсивное</b> использование ИКТ-60% <b>эпизодическое</b> – 20%	
7.3.16	степень активности инновационной деятельности	статус участия в инновационной деятельности учреждения	<b>Единственный автор</b> - 50% <b>Член коллектива</b> -40% каждому члену группы <b>Участник внедрения</b> - 30%	
7.3.17	уровень профессиональной культуры участие и победы в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	-в процедуре конкурсов -по итогам участия	Участие – 40 Лауреат – 50% Призёр – 60%, Победитель – 100%	
7.3.18	организация и проведение мониторингов	по факту	региональный уровень – 40% муниципальный уровень – 30% гимназический уровень 20%	
7.3.19	работа в Школе полного дня	степень занятости	25%	
7.3.20	организация и проведение мероприятий направленных на воспитание навыков ЗОЖ, за высокий уровень охвата горячим питанием учащихся класса	сентябрь – май	30%	
7.3.21	организация (подготовка) и проведение, участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения муниципального и регионального, межрегионального уровней, приём делегаций, обмен опытом с другими образовательными организациями регионов РФ и др.)	по степени участия, охват учащихся, уровень мероприятия	по результатам <i>муниципального уровня</i> - 30% <i>регионального уровня</i> -50% <i>межрегионального уровня</i> - 80%	
7.3.32	обобщение и распространение передового педагогического опыта <i>Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и др.</i>	по факту	30%	
7.3.33	организация различных форм деятельности отличных от урочной системы обучения, предоставление образовательных услуг по изучению учебных предметов не входящие в трудовые обязанности, развитие системы иных образовательных услуг	сентябрь - июнь по факту	40%	
7.3.34	досрочное выполнение порученных работ	по выполнению	<i>высокий уровень</i> –100% <i>средний уровень</i> – 50% <i>удовл. уровень</i> – 30%	
7.3.35	высокая эффективность исполнения должностных обязанностей	по результатам	<i>высокий уровень</i> 100% <i>средний уровень</i> – 50% <i>удовл. уровень</i> – 30%	
7.3.36	работа по всеобучу: организация работы по учету детей, проживающих на закрепленной	по охвату	<i>высокий уровень</i> –50%	

	за гимназией территории		средний уровень –30% удовлетворительный уровень – 20% неудовл. минус 30%	
7.3.37	работа с учащимися, осваивающими адаптированные общеобразовательные программы, разработанные на основе ФГОС ОВЗ	по факту	50%	
7.3.38	за профессиональную поддержку и методическое сопровождение молодых специалистов	сентября - май	20%	
7.3.39	за сложность и напряжённость в исполнении обязанностей	по факту	40%	
7.3.40	охват учащихся во внеурочной деятельности (посещение культурно-досуговых учреждений, экскурсионная активность)	по степени участия	по охвату 100% учащихся - 40% далее в пропорции	

**Критерии оценки эффективности деятельности по должности: заместитель директора по АХР**

<b>№ п.п.</b>	<b>Критерии оценки эффективности деятельности</b>	<b>Периоды Показатели</b>	<b>% от оклада, в зависимости от участия конкретного работника</b>	<b>примечание</b>
7.3.41	Ведение соответствующей документации по своевременному списанию материальных ценностей	ежемесячно	Без нарушений – 50%; незначительные нарушения – 30%	
7.3.42	Сохранность и контроль за имуществом учреждения	ежемесячно	Обеспечивается – 50%; не обеспечивается – 20%	
7.3.43	Отсутствие предписаний	ежемесячно	Отсутствие замечаний – 40%; наличие незначительных замечаний – 20%	
7.3.44	Своевременная сдача отчетности	ежемесячно	Предоставление в соответствие с графиком – 40%; нарушение сроков – 20%	
7.3.45	Уровень организации работы по созданию комфортной среды	ежемесячно	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории – 60%; незначительные замечания – 30%	Организация работ по уборке помещений, благоустройств у территорий учреждения:
7.3.46	Уровень организации работы по антитеррористический, пожарной безопасности	ежемесячно	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 20%	
7.3.47	Осуществление контроля за состоянием помещений и принятие мер к их своевременному ремонту	ежемесячно	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 40%; несвоевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 10%	Своевременный осмотр зданий на предмет технического состояния

Размер выплаты за качество выполняемых работ составляет до 350%.

Выплаты стимулирующего характера, премий заместителю директора производятся по решению директора гимназии на основании результатов их работы

7.4. Ежемесячная стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы в гимназии к должностному окладу в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 2 лет	до 5%
От 2 года до 5 лет	10%
От 5 до 10 лет	15%
От 10 и 15 лет	20%
От 15 лет и более	25%

Конкретный размер выплаты, вид выплаты (за стаж непрерывной работы или выслугу лет), период работы, который учитывается при определении стажа работы, устанавливаются коллективным договором, локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

7.5. Выплата единовременных премий работникам организации за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые в случае

- подготовки Гимназии к учебному году:

высокий уровень-100%

средний уровень-50%

удовлетворительный уровень-30%

- устранения последствий аварий:

глобальный уровень-100%

локальный уровень-30%

- и другие особо важные и ответственные работы.

7.6. Выплата премий работникам гимназии за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ составляет до 200% от оклада.

Основанием для выплаты работнику премии является приказ директора.

7.7. При премировании по итогам работы за год учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

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

Основанием для выплаты работнику премии является приказ директора.

7.8. Выплата единовременных премий производится на основании приказа директора гимназии. Размер премии устанавливается директором гимназии к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

Размер ежемесячной премии определяет после начислений обязательных выплат (должностных окладов, повышающих коэффициентов), выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы и не может превышать должностного оклада работника.

7.9. Заместителю директора разрешается вести педагогическую работу в пределах рабочего времени по основной должности с доплатой в размере до 50 процентов должностного оклада педагога соответствующей специальности. Размер выплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах.

## **8. Условия оплаты труда главного бухгалтера.**

8.1. Оплата труда главного бухгалтера устанавливается при приеме на работу и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем и условиями, установленным в разделе 6 настоящего Положения.

8.2. Должностные оклады главного бухгалтера устанавливаются директором на 10% ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

8.3. На главного бухгалтера гимназии распространяются все виды стимулирующих, компенсационных и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением для работников гимназии.

8.4. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитываются следующие показатели деятельности главного бухгалтера:

№ п.п.	Критерии оценки эффективности деятельности по должности главного бухгалтера	Показатели Периоды	Схема расчета % от оклада, в зависимости от участия конкретного работника	Примечание
8.4.1.	Своевременное и качественное представление бюджетной и финансовой отчетности учреждением	ежемесячно	Представление в соответствии с графиком – 50%; нарушение сроков – 10%	
8.4.2.	<i>Соблюдение установленных сроков уплаты платежей в налоговые органы, во внебюджетные фонды</i>	ежемесячно	Даты платежных поручений не позднее сроков уплаты – 40%; нарушение сроков – 10%	
8.4.3.	Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учета в учреждении	ежемесячно	Правильность составления регистров бухгалтерского учета – 30%; незначительные нарушения – 20%; значительные нарушения, повлекшие за собой искажение бух. отчетности – 0%	
8.4.4.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с ПФХД, лимитами бюджетных обязательств	ежемесячно	Анализ ПФХД: соответствие – 20%; несоответствие – 10%	
8.4.5.	<i>Соблюдение установленных сроков составления проекта бюджета, изменений к ПФХД</i>	ежемесячно	Даты не позднее установленных сроков – 50%; нарушение сроков – 20%	
8.4.6.	<i>Своевременной и качественное представление статистической отчетности и другой информации для органов областного и местного самоуправления</i>	ежемесячно	Представление в соответствии с графиком – 50%; нарушение сроков – 20%	
8.4.7.	<i>Качественный анализ использования доведенных ассигнований по видам расходов в соответствии с ПФХД, лимитами бюджетных обязательств; своевременное определение потребности в бюджетных ассигнованиях по видам расходов учреждения</i>	ежемесячно	Без нарушений – 20%; значительное нарушение, повлекшее за собой несвоевременное внесение в ПФХД и лимиты БО изменений потребности в ассигнованиях – 0%	
8.4.8.	<i>Правильная постановка и организация работы работников бухгалтерии</i>	ежемесячно	Своевременность представления отчетности и качественная работа сотрудников – 40%; незначительные нарушения – 30%; значительные нарушения, повлекшие за собой искажение отчетности – 0%	

Размер выплаты за качество выполняемых работ составляет до 350%.

Выплаты стимулирующего характера, премий главному бухгалтеру производятся по решению директора гимназии по результатам работы.

8.5. Ежемесячная стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы в гимназии к должностному окладу в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 2 лет	до 5%
От 2 года до 5 лет	10%
От 5 до 10 лет	15%
От 10 и 15 лет	20%
От 15 лет и более	25%

Конкретный размер выплаты, вид выплаты (за стаж непрерывной работы или выслугу лет), период работы, который учитывается при определении стажа работы, устанавливаются коллективным договором,

локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

8.6. Выплата единовременных премий работникам организации за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые в случае

- подготовки Гимназии к учебному году:

высокий уровень-100%

средний уровень-50%

удовлетворительный уровень-30%

- устранения последствий аварий:

глобальный уровень-100%

локальный уровень-30%

- и другие особо важные и ответственные работы.

8.7. Выплата премий работникам гимназии за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ составляет до 200% от оклада.

Основанием для выплаты работнику премии является приказ директора.

8.8. При премировании по итогам работы за год учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

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

Основанием для выплаты работнику премии является приказ директора.

8.9. Выплата единовременных премий производится на основании приказа директора гимназии. Размер премии устанавливается директором гимназии к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

Размер ежемесячной премии определяет после начислений обязательных выплат (должностных окладов, повышающих коэффициентов), выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы и не может превышать должностного оклада работника.

8.10. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда.

## **9. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления.**

9.1. Для всех работников гимназии устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

9.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (ст.84 Трудового кодекса Российской Федерации);

9.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией гимназии, сокращением численности или штата работников гимназии;

9.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора, без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации гимназии, сокращении численности или штата работников гимназии. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника гимназии в соответствии со ст. 181 Трудового кодекса Российской Федерации;

9.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

9.2. Работникам гимназии в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 9.1. настоящего Положения один раз в год, в пределах фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на приобретение медикаментов, на погребение близких родственников, на рождение детей, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75), за многолетний и добросовестный труд в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

9.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

9.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте

9.1. настоящего Положения, осуществляются директором гимназии в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **10. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников гимназии.**

10.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

10.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных организаций (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются в соответствии с нормами, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

10.3. Объем педагогической нагрузки учителей и других педагогических работников гимназии устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам дополнительного образования, обеспеченности кадрами, других конкретных условий, возникающих в процессе работы гимназии.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется гимназией самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах педагогических работников.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для учителей максимальными размерами не ограничивается.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в гимназии, заместителем директора составляет 9 часов в неделю.

Учителям, педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, педагогическому работнику ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям и другим педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, длительном отпуске без сохранения заработной платы при распределении её на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям (педагогическим работникам) на условиях срочного трудового договора.

10.4. Право распределять учебную и педагогическую нагрузку предоставлено директору гимназии по согласованию с представительным органом трудового коллектива, который несет ответственность за её реальность и выполнение каждым работником.

При установлении учебной и педагогической нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам гимназии, для которых гимназия является местом основной работы, сохраняется, как правило, её объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем учебной и педагогической нагрузки не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (подгрупп), учащихся и часов по учебному плану.

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

Изменение в течение учебного года объема учебной и педагогической нагрузки устанавливается с письменного согласия работника.

10.5. Часы учебной (педагогической) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной (педагогической) нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным актом гимназии с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

10.6. В случае если педагогическому работнику, с его согласия, установлены часы учебной (педагогической) нагрузки менее или более нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24 декабря 2010 г. N 2075 г. Москва "О

продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников", оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов учебной (педагогической) нагрузки, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

10.7. 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 форс-мажорным 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 с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

## **11. Порядок расчёта количества рабочих часов, исчисления размера оплаты за один час.**

11.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников гимназии применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в гимназии;

при замене уроков (занятий) за временно отсутствующего работника, проведении занятий с больным ребёнком на дому (на основании приказа комитета образования администрации города Тамбова) сроком до двух месяцев.

11.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

11.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

11.4. Оплата труда педагогического работника 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 недельной учебной нагрузки путём внесения изменения в тарификационный список.

## **12. Определение фонда оплаты труда гимназии.**

12.1. Фонд оплаты труда работников гимназии формируется на текущий финансовый год в пределах объёма средств гимназии в соответствии со следующими источниками финансирования:

за счёт средств субвенции области на финансирование муниципальных общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию ими государственного стандарта общего образования; средств, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

12.2. Фонд оплаты труда гимназии состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам гимназии, выплаты компенсационного и социального характера.

Выплаты стимулирующего характера являются поощрительными выплатами за особенности труда на каждом рабочем месте, отношении работника к труду. Установление объёма их выплат работникам гимназии осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и директору гимназии окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов в соответствии с разделом 3 настоящего Положения, компенсационных выплат.