

Принято

на общем собрании трудового коллектива

МБОУ г. Астрахани «Гимназия № 2»

Протокол № 2

« 15 » 03 2018 г.

Утверждено

Приказом директора № 315

« 16 » 03 2018 г.

Директор МБОУ г. Астрахани «Гимназия № 2»

Ерёмина С.В.

Согласовано

С Управляющим Советом

Протокол № 3

От « 16 » 03 2018 г.

Председатель УС

Бурдыгина Т.П.

**Положение
о системе оплаты труда
работников
МБОУ г. Астрахани «Гимназия №2»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 5 Закона Астраханской области «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», *Решением Городской Думы муниципального образования «Город Астрахань» от 16.07.2009 № 93 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и отдельных работников органов местного самоуправления муниципального образования «Город Астрахань»*, Постановлением администрации МО «Город Астрахань» от 12 мая 2016 года №3121 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани» (с изменениями на 31 августа 2016 года) (в ред. Постановления администрации муниципального образования "Город Астрахань" от 31.08.2016 N 5788) и определяет порядок и условия оплаты труда работников МБОУ г. Астрахани «Гимназия №2» (далее - организация), и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), включая оклады педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;
- стоимость бюджетной образовательной услуги;
- наименование, условия осуществления, размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров.

1.2. Система оплаты труда работников организаций устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- территориального отраслевого соглашения.

1.3. Система оплаты труда работников организаций включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором организаций, и состоит из:

- Положения об оплате труда работников организаций;
- Приложения 1 к Положению об оплате труда работников организации "Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников организаций";
- Приложения 2 к Положению об оплате труда работников организации "Положение о компенсационных выплатах работникам организаций";
- Приложения 3 к Положению об оплате труда работников организации:
 - 3.1. «Положение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам организации, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям)»;
 - 3.2. «Положение о стимулирующих выплатах остальным работникам организации, в том числе и работникам обособленного подразделения «Детский сад»
- Приложения 4 к Положению об оплате труда работников организации:
 - «Положение о премировании работников организации»
- Приложения 5 к Положению об оплате труда работников организации:
 - «Положение об оказании материальной помощи работникам организации»;
- Приложения 6 к Положению об оплате труда работников организации:
 - «Положение о порядке формирования и работе комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в организации».

1.4. Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается.

1.5. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат (невыплат) компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.6. Оплата труда работников организаций (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам организаций до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников организаций и выполнения работ той же квалификации.

2. Формирование фонда оплаты труда в организации

2.1. Фонд оплаты труда организаций формируется на очередной календарный год исходя из объема бюджетных средств на очередной финансовый год, доведенного до организаций органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, на возмещение нормативных затрат,

связанных с оказанием муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, распределяются организациями самостоятельно.

2.2. Фонд оплаты труда организаций, в которых введена система оплаты труда с учетом стоимости бюджетной образовательной услуги, включает в себя заработную плату педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, состоит из базовой и стимулирующей частей и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст},$$

где:

Объем базовой части (ФОТб) составляет не менее 60% от фонда оплаты труда организаций.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не более 40% от фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников организаций и состоит из:

- фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (далее - ФОТпп) - не менее 65% базовой части;

- фонда оплаты труда остальных работников организаций (далее - ФОТор), не более 35% базовой части. К остальным работникам организаций относятся:

- иные категории педагогических работников (воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования и др.);

- административно-управленческий персонал (руководители, их заместители, руководители структурных подразделений и др.);

- учебно-вспомогательный и административно-хозяйственный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);

- младший обслуживающий персонал (водители, уборщики, гардеробщики, дворники, сторожа, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и др.).

При сокращении фонда оплаты труда для административно-хозяйственного и младшего обслуживающего персонала данная экономия направляется на увеличение фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего педагогический процесс.

2.2.1. ФОТпп состоит из общей части (далее - ФОТо) и специальной части (далее - ФОТс).

Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 60% ФОТпп.

Объем специальной части (ФОТс) составляет не более 40% ФОТпп и направляется на выплату компенсационных доплат и повышающих

коэффициентов педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим педагогический процесс.

2.2.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда организаций для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), определяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося (СБОУу), учебной нагрузки педагога и численности обучающихся в классах.

Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица "стоимость одного ученико-часа".

Стоимость одного ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей один расчетный час учебной работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом.

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается организациями самостоятельно на начало учебного года в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда организаций для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

Стоимость бюджетной образовательной услуги (СБОУу) в организациях (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{СБОУу} = \frac{\text{ФОТо}}{a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a11 \times v11} \times Ki$$

где:

СБОУу - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда организаций для педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс в месяц;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1 - количество часов по учебному плану в первом классе в неделю;

v2 - количество часов по учебному плану во втором классе в неделю;

v3 - количество часов по учебному плану в третьем классе в неделю;

v11 - количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе в неделю.

Ki - коэффициент индексации заработной платы;

2.3. Фонд оплаты труда работников организаций, за исключением указанных в пункте 2.2 настоящего Положения, состоит из:

- должностных окладов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

3. Порядок и условия оплаты труда работников

3.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также критериев отнесения

профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителями организаций в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, указанными в приложении 1 к настоящему Положению, и Положением о системе оплаты труда работников организаций, являющимся приложением к коллективному договору организаций.

3.2. В организациях, в которых реализуется система оплаты труда с учетом стоимости бюджетной образовательной услуги, ставка заработной платы (должностной оклад) педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, рассчитывается на начало учебного года по следующей формуле:

$O = C_{\text{БОУ}} \times Y \times \text{Чаз}$, где:

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C_{БОУ} - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Y - фактическая численность обучающихся по предмету в каждом классе.

При делении класса на группы численность обучающихся определяется следующим образом:

- если средняя наполняемость по организации более 25 человек в классе, то учитывается количество обучающихся - 25 человек и классе;

- если средняя наполняемость по организации менее 25 человек в классе, то учитывается фактическая средняя наполняемость по организации;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе.

Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий педагогический процесс, ведет несколько предметов в классе (нескольких классах), то его оклад рассчитывается как сумма педагогической нагрузки по каждому предмету и классу.

В случае организации обучения обучающегося по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану оплата труда педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, производится следующим образом:

$O_{\text{инд}} = C_{\text{БОУ}} \times Y_{\text{инд}} \times \text{Чаз} \times K_{\text{инд}}$, где:

O_{инд} - оклад педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану.

C_{БОУ} - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Уинд - фактическая численность обучающихся по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану;

Чаз - количество часов по предмету по индивидуальному учебному плану;

Кинд - повышающий коэффициент при организации обучения обучающегося по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану и рассчитывается по следующей формуле:

$$Кинд = \frac{1 / б \times в}{СБОУ}$$

где:

СБОУ - стоимость бюджетной образовательной услуги;

б - количество педагогических часов на ставку;

в - должностной оклад педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, определенный в приложении 1 к настоящему Положению.

3.3. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организациями самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в организации, а также участвующих в проведении учебных занятий.

Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников организаций устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

3.4. Оплата труда работников организаций, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

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

3.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

3.6. Работникам организаций могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;

Конкретный размер коэффициента устанавливается Положением об оплате труда работников организаций, являющимся приложением к коллективному договору.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с настоящим Положением.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается организациями при условии обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями, выделенными на оплату труда, как правило, на календарный год. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу может пересматриваться комиссией по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в организации (далее - комиссия) в зависимости от качества и результатов работы конкретного работника.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

По решению комиссии работнику может быть уменьшен ранее установленный персональный повышающий коэффициент к окладу за ненадлежащее или некачественное исполнение по вине работника возложенных на него профессиональных обязанностей.

Основанием для уменьшения размера персонального повышающего коэффициента к окладу является приказ руководителей организаций.

3.6.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Предельные размеры повышающего коэффициента:

- до 0.50 - при наличии высшей квалификационной категории;
- до 0.25 - при наличии первой квалификационной категории;
- до 0.10 - при наличии второй квалификационной категории до истечения срока ее действия.

3.6.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем организации персонально в

отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в диапазоне от 0.1 до 1.5. (Критерии определены в таблице 1 «Критерии установления персонального коэффициента»)

Таблица 1

Критерии установления персонального коэффициента

№	Критерии уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности степени самостоятельности и ответственности выполняемой работы.	Коэффициент выплаты от оклада	Периодичность выплаты
1.	Заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по учебной воспитательной работе, заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер		
1.1.	Объемный показатель охвата контингента-до 33% общей численности работников и обучающихся	0,1	Календарный год
1.2.	Объемный показатель охвата контингента-от 33% до 66% общей численности работников и обучающихся	0,2	Календарный год
1.3.	Объемный показатель охвата контингента-от 66% до 100% общей численности работников и обучающихся	0,3	Календарный год
1.4.	Диверсифицированность выполняемых функций	0,1	Календарный год
1.5.	Сложность выполняемых функций	0,1	Календарный год
1.6	Важность и значимость выполняемых функций	0,1	Календарный год
1.7	Степень самостоятельности принимаемых решений- до 50% решений принимается без согласования с руководителем	0,1	Календарный год
1.8	Степень самостоятельности принимаемых решений- свыше 50% решений принимается без согласования с руководителем	0,2	Календарный год
	ИТОГО МАКСИМАЛЬНО ПК НЕ ПРЕВЫШАЕТ	0,7	
2.	Лаборант		
2.1.	Сложность и объем подготовленных демонстрационных опытов, практических и лабораторных работ (отсутствие замечаний со стороны преподавателя)	0,3	Календарный год

2.2.	Степень важности и ответственности при обеспечении сохранности и рационального использования учебного оборудования, отсутствие несчастных случаев во время проведения лабораторных и практических работ Высокая Средняя	0,3 0,2	Календарный год
2.3.	Диверсифицированность в технической подготовке дидактического материала, наглядности, методического обеспечения учебных занятий	0,3	Календарный год
2.4.	Степень самостоятельности при ведение учебной и нормативно-технической документации Высокая Средняя Низкая	0,3 0,2 0,1	Календарный год
2.5.	Оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	0,3	Календарный год
	ИТОГО МАКСИМАЛЬНО ПК НЕ ПРЕВЫШАЕТ	1,5	
3.	Младший воспитатель		
3.1.	Степень ответственности (влияния) за обеспечение положительной динамики количества детей в группе сохранность контингента не ниже 60% сохранность контингента не ниже 70% сохранность контингента не ниже 80% сохранность контингента более 80%	0,4 0,5 0,6 0,7	Календарный год
3.2.	Степень сложности, вариативности и самостоятельности при благоустройстве групп и прогулочных зон Высокая Средняя Низкая	0,5 0,3 0,2	Календарный год
3.3.	Степень ответственности за отсутствие (наличие) в течение года заболеваний у воспитанников, связанных с ЖКТ Высокая Средняя	0,5 0,3	Календарный год
	ИТОГО МАКСИМАЛЬНО ПК НЕ ПРЕВЫШАЕТ	1,5	
4.	Специалист по кадрам, делопроизводитель, библиотекарь,		

	секретарь-машинистка		
4.1.	Объемный показатель охвата контингента-до 33% общей численности работников и обучающихся	0,2	Календарный год
4.2.	Объемный показатель охвата контингента-от 33% до 66% общей численности работников и обучающихся	0,4	Календарный год
4.3.	Объемный показатель охвата контингента-от 66% до 100% общей численности работников и обучающихся	0,6	Календарный год
4.4.	Диверсифицированность выполняемых функций	0,4	Календарный год
4.5.	Сложность выполняемых функций	0,3	Календарный год
4.6.	Важность и значимость выполняемых функций	0,3	Календарный год
4.7.	Степень самостоятельности принимаемых решений- до 50% решений принимается без согласования с руководителем	0,4	Календарный год
4.8.	Степень самостоятельности принимаемых решений- свыше 50% решений принимается без согласования с руководителем	0,5	Календарный год
4.9.	Оперативность и точность выполнения заявок по подготовке архивной информации справочного характера	0,1	Календарный год
4.10.	Оперативность и самостоятельность при отражении изменений и учетных данных должностных лиц учреждения, их трудовых книжек и карточек учета, учет квот для людей с ОВЗ	0,5	Календарный год
4.11.	Уровень сохранности документов и конфиденциальности выполняемых работ (обеспечение защиты персональных данных) Высокий Средний	0,2 0,1	Календарный год
	ИТОГО МАКСИМАЛЬНО ПК НЕ ПРЕВЫШАЕТ	1,5	
5.	Техник, системный администратор, звукооператор		
5.1.	Сложность работ по обеспечению стабильного функционирования вычислительной техники, оперативное		Календарный год

	устранение аварий и сбоев в эксплуатации Высокая степень Средняя степень	0,6 0,4	
5.2.	Ответственность при формировании информационного банка данных (вхождение в систему Интернет, использование электронной почты, обслуживание лицензионного программного обеспечения и др.), обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервера	0,2	Календарный год
5.3.	Степень персональной ответственности за внедрение инновационных программ и вычислительной техники Высокая степень Средняя степень	0,3 0,2	Календарный год
5.4.	Самостоятельность при выборе технологий рационального и бережного использования технических средств, аппаратуры и приборов, сохранности имущества и оборудования	0,2	Календарный год
5.5.	Степень профессионализма при эксплуатации оптимизации и модернизации ТСО, ПК, сетей и пр. Высокая Средняя	0,2 0,1	Календарный год
	ИТОГО МАКСИМАЛЬНО ПК НЕ ПРЕВЫШАЕТ	1,5	
6.	Сторож, вахтер		
6.1.	Степень ответственности, проявляемая в условиях оперативного и качественного контроля посещаемости учреждения посторонними людьми, гостями, ограничение доступа в учреждение посторонних лиц Высокая Средняя	0,2 0,1	Календарный год
6.2.	Степень профессионализма при соблюдении требований нормативных правовых актов по охране труда, правил безопасной эксплуатации механизированных (немеханизированных) средств, технических средств и систем охраны (приборов охранной и охранно-		Календарный год

	пожарной сигнализации), а также правил поведения на территории охраняемого объекта, во вспомогательных и бытовых помещениях, сообщение должностным лицам о выявленных нарушениях Высокая Средняя	0,3 0,6	
6.3.	Самостоятельность при решении нестандартных ситуаций Высокая Средняя	0,2 0,1	Календарный год
6.4.	Сложность выполняемых функций Безошибочное использование технических средств и систем охраны Наличие незначительных ошибок, не влияющих на безопасность объекта	0,4 0,3	Календарный год
6.5	Важность и социальная значимость охраняемого объекта	0,1	Календарный год
	ИТОГО МАКСИМАЛЬНО ПК НЕ ПРЕВЫШАЕТ	1,5	
7.	Рабочий по КОЗ, грузчик, машинист по стирки и ремонту спецодежды, дворник, уборщик служебных помещений		
7.1.	Оперативное и важность выполнение заявок по устранению неисправностей	0,3	Календарный год
7.2.	Проявление рационализаторских приемов при использовании инструментов и материалов, сохранности имущества и оборудования	0,3	Календарный год
7.3.	Степень самостоятельности принимаемых решений Высокая Средневысокая Средняя	 0,6 0,4 0,2	Календарный год
7.4.	Сложность условий при проведении сезонных работ	0,3	Календарный год
	ИТОГО МАКСИМАЛЬНО ПК НЕ ПРЕВЫШАЕТ	1,5	
8.	Повар, повар (за шеф повара)		
8.1.	Степень профессионализма при соблюдении требований нормативных правовых актов по охране труда, правил безопасной эксплуатации механизированных (немеханизированных) средств, технических средств,		Календарный год

	электрооборудования, а также правил поведения во вспомогательных и бытовых помещениях, сообщение должностным лицам о выявленных нарушениях Высокая Средняя	0,3 0,6	
8.2.	Степень ответственности и важности при обеспечении сохранности, рационального и бережного отношения к имуществу, использованию производственного инвентаря, моющих средств и материалов, а также экономного потребления ресурсов (вода, тепло, свет) Высокая Средняя	0,5 0,3	Календарный год
8.3.	Диверсифицированность выполняемых функций	0,4	Календарный год
8.4.	Сложность выполняемых функций	0,4	Календарный год
	ИТОГО МАКСИМАЛЬНО ПК НЕ ПРЕВЫШАЕТ	1,5	
9.	Медицинская сестра, старшая медицинская сестра, кладовщик		
9.1.	Самостоятельность при решении нестандартных ситуаций Высокая Средняя	0,4 0,2	Календарный год
9.2.	Степень ответственности, проявляемая при обеспечении сохранности, рационального и бережного отношения к имуществу, оборудованию, инструменту и материалам, продуктам. Высокая Средняя	0,5 0,2	Календарный год
9.3.	Степень профессионализма при соблюдении требований нормативных правовых актов по охране труда, правил безопасной эксплуатации механизированных (немеханизированных) средств, технических средств, электрооборудования, а также правил поведения во вспомогательных и бытовых помещениях, сообщение должностным лицам о выявленных нарушениях Высокая	0,5 0,3	Календарный год

	Средняя		
9.4.	Сложность выполняемых функций	0,1	Календарный год
	ИТОГО МАКСИМАЛЬНО ПК НЕ ПРЕВЫШАЕТ	1,5	
10.	Бухгалтер, экономист, заведующий хозяйством		
10.1.	Объемный показатель охвата контингента-до 33% общей численности работников и обучающихся (воспитанников)	0,4	Календарный год
10.2.	Объемный показатель охвата контингента-от 33% до 66% общей численности работников и обучающихся (воспитанников)	0,5	Календарный год
10.3.	Объемный показатель охвата контингента-от 66% до 100% общей численности работников и обучающихся (воспитанников)	0,6	Календарный год
10.4.	Степень профессионализма по итогам ревизий, отчетов и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности по участку работы Высокая Средняя Ниже среднего	0,6 0,4 0,1	Календарный год
10.5.	Степень сложности при работе с ПМО Более 10 профессиональных программ От 8 до 10 профессиональных программ От 5 до 7 профессиональных программ	0,8 0,6 0,5	Календарный год
10.6.	Диверсифицированность выполняемых функций	0,1	Календарный год
10.7.	Высокая степень ответственности при обеспечении сохранности, рационального и бережного отношения к имуществу, оборудованию, инструменту и материалам	0,2	
	ИТОГО МАКСИМАЛЬНО ПК НЕ ПРЕВЫШАЕТ	1,5	
11.	Педагог-организатор, педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, отдельным категориям учителей		
11.1	Самостоятельность и сложность работы при создании элементов образовательной инфраструктуры Высокая Средняя Низкая	0,5 0,3 0,1	Календарный год
11.2.	Объемный показатель охвата контингента-	0,4	Календарный

	до 33% общей численности работников и обучающихся (воспитанников)		год
11.3.	Объемный показатель охвата контингента-от 33% до 66% общей численности работников и обучающихся (воспитанников)	0,5	Календарный год
11.4.	Объемный показатель охвата контингента-от 66% до 100% общей численности работников и обучающихся (воспитанников)	0,6	Календарный год
11.5.	Профессионализм и ответственность работы в комиссиях Председатель Член	0,2 0,1	Календарный год
11.6.	Степень самостоятельности и ответственности при взаимодействии с педагогами, специалистами при реализации сетевой формы ООП (совместные мероприятия) Высокая Средняя Низкая	0,3 0,2 0,1	Календарный год
11.7.	Диверсифицированность выполняемых поручений	0,2	Календарный год
	ИТОГО МАКСИМАЛЬНО ПК НЕ ПРЕВЫШАЕТ	1,5	
12.	Воспитатель		
12.1.	Степень ответственности (влияния) за обеспечение положительной динамики количества детей в группе сохранность контингента не ниже 60% сохранность контингента не ниже 70% сохранность контингента не ниже 80% сохранность контингента более 80%	0,4 0,5 0,6 0,7	Календарный год
12.2.	Степень сложности, вариативности и самостоятельности при благоустройстве групп и прогулочных зон Высокая Средняя Низкая	0,5 0,3 0,2	Календарный год
12.3.	Степень ответственности за отсутствие (наличие) в течение года воспитанников, связанных с травматизмом в ДОУ		Календарный год

	Доля травмированных менее 5% Доля травмированных менее 10%	0,5 0,3	
12.4.	Степень ответственности при обеспечении сохранности, рационального и бережного отношения к имуществу, оборудованию, инструменту и материалам Высокая Средняя Низкая	0,3 0,2 0,1	Календарный год
12.5.	Профессионализм в решении конфликтных ситуаций	0,2	Календарный год
12.6.	Степень профессионализма при соблюдении требований нормативных правовых актов по охране труда, правил безопасной эксплуатации ТСО, электрооборудования, а также правил поведения во вспомогательных и бытовых помещениях, сообщение должностным лицам о выявленных нарушениях Высокая Средняя	0,3 0,1	Календарный год
12.7.	Степень профессионализма по итогам проверок Высокая Средняя Ниже среднего	0,3 0,2 0,1	Календарный год
	ИТОГО МАКСИМАЛЬНО ПК НЕ ПРЕВЫШАЕТ	1,5	Календарный год

3.6.3. Для получения ПК работникам необходимо предоставить не позднее 01.09. текущего года в комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в организации (комиссии №1, №2, №3) документацию, подтверждающую критерии уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности степени самостоятельности и ответственности выполняемой работы. Вышеуказанные комиссии принимают решение по каждому педагогу (работнику) по установлению персонального коэффициента на начало учебного и календарного года. **Основание для назначения персонального коэффициента- протокол стимулирующих комиссий, приказ руководителя на начало учебного и календарного года.**

3.7. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными и региональными законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти и местного самоуправления, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам

(должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

Размеры и виды выплат устанавливаются в организациях в соответствии с трудовым законодательством, порядком и условиями установления выплат компенсационного характера, утвержденными настоящим Положением (приложение 2 к настоящему Положению), и коллективными договорами.

3.8. В целях поощрения работников выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в виде процентных надбавок и (или) фиксированных выплат и коэффициентов в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и виды выплат устанавливаются в организациях в соответствии с порядком и условиями установления выплат стимулирующего характера, утвержденными настоящим Положением (приложение 3.1, 3.2 к настоящему Положению), и коллективными договорами.

Порядок, условия и размеры премирования работников организаций устанавливаются и осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда работников организаций, являющимся приложением к коллективному договору. Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств в соответствии с приложением 4, указанным в пункте 1.3 настоящего Положения

3.9. Работникам может оказываться материальная помощь в пределах фонда оплаты труда организаций.

Порядок и условия предоставления выплат материальной помощи работника устанавливаются в соответствии с приложением 5 к Положению об оплате труда работников организаций, указанном в пункте 1.3 настоящего Положения. Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

4. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров

4.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата руководителей организаций устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, ежегодно на начало календарного года.

4.2. Оклад (должностной оклад) руководителей организаций устанавливается ежегодно на 1 января органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организаций.

Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются в трудовом договоре.

4.3. Оклад (должностной оклад) руководителей организаций исчисляется по следующей формуле:

$$O_{\text{рук.}} = O_{\text{сред. зар. плата раб.}} \times K_{\text{му}}$$

где:

О рук. - оклад (должностной оклад) руководителей;

О сред. зарплата раб. - размер средней заработной платы работников организаций.

Средняя заработная плата работников организаций определяется за отработанное время в предшествующем учебном году (с 1 сентября по 31 августа (без учета внешних совместителей)).

При расчете средней заработной платы работников организаций учитывается заработная плата работников организаций (без учета внешних совместителей), за исключением заработной платы, руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты социального характера работников организаций (включая материальную помощь), средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности.

Определение размера средней заработной платы работников организаций осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Кму - коэффициент, учитывающий масштаб управления руководителей организаций в соответствии с приложениями 4 - 7 к настоящему Положению.

4.4. Размер должностного оклада руководителей организаций, находящихся на реконструкции, капитальном ремонте и не функционирующих длительное время (более одного года), сохраняется в размере, установленном до начала ремонта (реконструкции, приостановки деятельности).

4.5. Размер должностного оклада руководителей вновь созданных организаций (вновь строящихся) рассчитывается исходя из средней заработной платы работников организаций того же вида и с таким же количеством обучающихся (воспитанников).

4.6. Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций устанавливаются один раз в полугодие с учетом результатов деятельности образовательных организаций в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организаций, установленных распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций в соответствии с решением комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

Руководителям организаций также может быть оказана материальная помощь в размере не менее двух должностных окладов в текущем году по ходатайству первичной профсоюзной организации:

- в связи с тяжелой болезнью, подтвержденной соответствующими документами;

- в связи со смертью близких родственников при представлении копии свидетельства о смерти;

- в связи с ежегодным отпуском (одной из частей отпуска), предоставляемым в соответствии с графиком отпусков;
- в связи с рождением ребенка (усыновлением) одному из родителей, работающему в данной организации, при предъявлении копии свидетельства о рождении.

Указанные выплаты осуществляются на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций в пределах фонда оплаты организаций, утвержденного на очередной финансовый год.

Руководителям организаций может быть выплачена премия на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций, в пределах фонда оплаты труда организаций.

4.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

Руководители организаций могут по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации работников устанавливать персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам заместителей руководителей и главных бухгалтеров в диапазоне от 0.1 до 0.7.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание организаций утверждается руководителями организаций и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) организаций.

5.2. Внесение изменений в штатное расписание организаций производится на основании приказа руководителей организаций.

5.3. В штатном расписании организаций указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

5.4. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организациями услуг, организации вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**Приложение 1
к Положению о системе оплаты
работников
МБОУ г. Астрахани
«Гимназия № 2»**

**Размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы по профессиональным
квалификационным группам
для работников муниципальных образовательных
организаций
города Астрахани**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (руб.)
1	2	3
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник; структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	6750
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	7610
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	6290
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	6850

3 квалификационный уровень	Педагог-психолог, воспитатель, методист, старший тренер-преподаватель, старший педагог дополнительного образования, старший инструктор-методист	6900
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, руководитель физического воспитания, педагог-библиотекарь, старший методист, тьютор, учитель <*>	7000
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя, секретарь учебной части, вожатый	4260
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4540
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		
	Аккомпаниатор, культорганизатор	4800
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
	Художник-постановщик, художник-декоратор, библиотекарь, звукооператор	5200
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников		
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	4200
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	4350
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра (по массажу), медицинская сестра	5350
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	5550

Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	6200
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, тренер	5100
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, хореограф	5400
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; кассир; секретарь-машинистка, экспедитор	4260
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	4400
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; техник; лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, художник	4570
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий складом. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	4720
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий	5500

	столовой.	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, специалист по кадрам, экономист; юрист-консульт, менеджер, психолог, экономист по бухгалтерскому учету и анализу финансово-хозяйственной деятельности	5800
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6140
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6300
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться производное должностного наименования "ведущий"	6350
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера	6400
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"		
	Костюмер, реквизитор	4000
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Водитель мототранспортных средств, дезинфектор, кладовщик, уборщик служебных помещений, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спец. одежды, подсобный рабочий, буфетчица, дворник, садовник, сторож (вахтер), грузчик, гардеробщик, кубовщик, ремонтировщик плоскостных спорт. сооружений и другие наименования профессий	4000

	рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	
Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	4260
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	4780
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда по ЕТКС работ и профессий рабочих	5550
4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	5710

* Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс в общеобразовательной организации, оплата труда работников в котором осуществляется в соответствии с пунктом 3.2 Положения, ставка заработной платы, должностной оклад (оклад) устанавливаются исходя из стоимости одного ученико-часа, количества обучающихся в классе, нормы часов рабочего времени, не ниже 7000 рублей.

Приложение 2 к Положению о системе оплаты

**Порядок и условия установления
выплат компенсационного характера
работникам
муниципальных
образовательных организаций**

1. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами и настоящим

Положением, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

2. Виды выплат компенсационного характера.

2.1. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемыми по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с действующим законодательством.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты компенсационного характера работникам не устанавливаются.

2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) осуществляются:

2.2.1. За осуществление образовательной деятельности по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану - до 20 процентов;

2.2.2. За работу в ночное время - 35 процентов за каждый час работы в ночное время из расчета за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

2.2.3. За дополнительные трудовозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- проверка письменных работ - до 15 процентов:

- от 10% до 15% включительно - за проверку тетрадей по предметам: русский язык, литература, литературное чтение, углубляющие курсы по русскому языку и литературе, ОРС, математика, курсы по математике, алгебра, геометрия,

- до 10% включительно- за проверку тетрадей по предметам: история, обществознание, право, экономика, углубляющие курсы по истории и обществознанию, география, биология, химия, физика, астрономия, ИКТ, углубляющие (расширяющие) курсы по географии, биологии, физике, химии, окружающий мир, предметы по выбору участников образовательного процесса (при наличии тетрадей)

- заведование кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями - до 15 процентов.

3. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок компенсационного характера производится пропорционально отработанному времени.

4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников (первичной профсоюзной организацией - при наличии) в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Положением и локальными нормативными актами организаций, являющимися приложением к коллективному договору.

**Приложение 3.1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ г. Астрахани
«Гимназия №2»**

**Положение
о стимулирующих выплатах
педагогическим работникам,
непосредственно осуществляющим учебный
процесс (учителям)**

1. Выплаты стимулирующего характера работникам организации осуществляются на основе показателей и критериев эффективности работы и в пределах фонда оплаты труда организаций, утвержденного на очередной финансовый год.

Перечень выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом следующих условий:

- соответствие перечню видов выплат стимулирующего характера, утвержденному федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, перечню стимулирующих выплат, утвержденному отраслевым соглашением и настоящим Положением;

- соответствие уставным задачам организаций;

- соответствие определенным настоящим Положением качественным и количественным показателям для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера, при достижении которых данные выплаты производятся. Перечень критериев приведен в таблицах по каждому виду стимулирующих выплат.

2. Конкретные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику распорядительным актом (приказом) организаций с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в организации педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (далее — комиссия №1), созданной в соответствии с Приложением 6 к Положению об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «Гимназия №2» в целях принятия объективного решения.

В состав комиссии №1 на равноправной основе входят члены выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников) и представители работодателя

За нарушение трудовой дисциплины, некачественное исполнение должностных обязанностей работниками, наличие травматизма с обучающимися комиссия, по ходатайству руководителя организации, может принять решение об уменьшении размера или отмене выплат стимулирующего характера конкретному работнику.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников организации, непосредственно осуществляющий учебный процесс в виде фиксированных выплат и в пределах ФОТ стимулирования организации на период от 1 до 12 месяцев включительно. Предельная величина выплат по каждому пункту может быть установлена каждому учителю. Выплаты стимулирующего характера по каждому из видов, уставленных пунктом 4 настоящего Положения могут быть как однократными, так и многократными, а так же постоянными в течение длительного периода, т.е. устанавливаться на полугодие, год и более.

4. Учителям организации устанавливаются следующие виды выплат

стимулирующего характера:

4.1. - за наличие почетного звания

4.2.- за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ:

4.3.- за выполнение функций классного руководителя.

4.4.- премирование (на основании Приложения 4 к Положению об оплате труда)

4.5.- выплата учителям (молодым специалистам) в возрасте до 35 лет

4.6. - иные, не входящие в вышеперечисленные группы, выплаты стимулирующего характера

4.1. Наличие почетного звания

ПОСТОЯННЫЕ ВЫПЛАТЫ ЗА НАЛИЧИЕ ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ устанавливаются на начало учебного и календарного года

При наличии Почетного звания работнику, может быть установлена выплата стимулирующего характера от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в следующих размерах

Наименование звания	% доплаты к окладу
почетное звание «Народный»	До 30%
почетное звание «Заслуженный»	До 20%
звание «Почетный работник»	До 10%

Выплаты производятся в пределах утвержденного ФОТ.

Выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за наличие почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

4.2. За интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ

Выплаты по данному виду могут быть как многократными, в зависимости от результатов работы, так и постоянными в течение учебного полугодия, устанавливаются на начало учебного и календарного года.

Педагогам могут быть установлены многократные выплаты по п. 4.2.1-4.2.5. в течение учебного года в зависимости от вида, качества выполненной работы при наличии средств в стимулирующем фонде заработной платы учителей, непосредственно ведущих учебный процесс. **Основанием для выплат является протокол комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в организации педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (комиссии №1), приказ руководителя**

№п	Показатель	Критерий	Величина (предельная или расчетная)	Условия
<u>МНОГОКРАТНЫЕ (разовые) ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ, ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ</u>				

<u>РАБОТ</u>				
4.2.1	Результати вное ведение кружковой и факультати вной работы вне учебного плана, не входящих в тарификац ионную нагрузку	Факт выполнен ной работы, зафиксиро ванный в соответств ующем журнале	СБОУ*Средняя наполняемость классов по $ОО*1,2*18$ +Оклад (по приложению 2 к Положению об оплате труда) *Средний коэф. за категорию)/75,3 расчет: $(14,8*26*18+7000$ $*0,35)75,3= 143$ рубля за час	Данная выплата осуществляется за каждый кружок, факультатив, курс. В зависимости от данных, проставляемых формулу, итоговая величина может меняться в течение учебного года
4.2.2.	Разработка авторских программ, ООП, ПР	Рекоменда ция к использов анию МС гимназии	До 100% от оклада	Востребованность и актуальность программы, отмеченная в протоколе МС За каждую программу, но не более 2 раз в учебный год одному автору
4.2.3.	Выполнен ие работы за отсутству ющего работника (замена)- выплачива ется в первоче рном порядке	Факт выполнен ной работы, зафиксиро ванный в соответств ующем журнале	Размер данной выплаты рассчитывается по формуле (СБОУ*Средняя наполняемость классов по $ОО*1,2*18$ +Оклад (по приложению 2 к Положению об оплате труда) *Средний коэф. за категорию)/75,3 расчет: $(14,8*26*18+7000$ $*0,35)75,3=$ 143рубля за час.	-за выполнение работы педагога, находящегося на курсах повышения квалификации; -за выполнение работы педагога, находящегося в краткосрочном отпуске; -за выполнение работы педагога, находящегося в отгуле по уважительной причине; -за выполнение работы педагога, отсутствующего на рабочем месте без уважительной причины;
4.2.4.	Участие в мероприят иях обучающе	Факт выполнен ного задания	До 150% от оклада	Наличие приказов о поручении задания, об исполнении задания, информационные письма

	го характера на базе школы или других школ, государств енной итоговой аттестации в качестве дежурных, регистрато ров, организато ров. сопровожд ающих, членов жюри, членов комиссий и пр.			и распоряжения вышестоящих организаций. Данная выплата осуществляется за каждое мероприятие каждому учителю
--	---	--	--	--

**ПОСТОЯННЫЕ ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ, ВЫСОКИЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
устанавливаются на начало учебного и календарного года**

4.2.5	За интенсивн ость при индивиду альном обучении больных детей на дому	Наличие стабильной или положитель ной динамики образовател ьных результатов	До 100% от оклада	Занятия вне помещения гимназии
4.2.6 .	За обществен ное признание высоких результато в работы учителям, награжден ным	Факт награждени я	До 100% от оклада	При наличии оснований для надбавок по п.4.1., иные выплаты за общественное признание заслуг работника по п.4.2.6 суммируются с надбавками по п. 4.1., но не превышают предельной суммы 10001 рубль на каждого учителя

	почетным и грамотами МинОбр РФ, знаками отличия, званиями, в том числе и Почетным и			
--	--	--	--	--

Выплаты производятся в пределах утвержденного ФОТ.

4.3. За выполнение функций классного руководителя.

**ПОСТОЯННЫЕ ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ФУНКЦИЙ
КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ устанавливаются на начало учебного и
календарного года**

4.3.1. Вознаграждение педагогическим работникам общеобразовательных организаций выплачивается из расчета:

1000 рублей в месяц за классное руководство (заполнение ЭЖ, ведение личных дел обучающихся, контроль посещаемости и успеваемости, работа с родителями, работа с детьми ОБЗ, работа с детьми, находящимся в СОП, соблюдение ЗОЖ и организацию ЛОП к обучающимся и др.) Основанием для выплат является протокол комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в организации педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (комиссии №1), приказ руководителя

Выплаты производятся в пределах утвержденного ФОТ.

4.4. Премирование работников организаций осуществляется на основании Приложения 4 к Положению об оплате труда работников организации.

4.5. Выплата учителям (молодым специалистам) в возрасте до 35 лет.

Для целей настоящего Положения под молодым специалистом понимается лицо, окончившее имеющее государственную аккредитацию образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования (независимо от формы получения образования) и непосредственно, в течение календарного года после получения диплома, принятое на работу по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе) в организацию.

Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- прохождения военной службы по призыву;
- предоставления отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- поступления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации.

ПОСТОЯННЫЕ ВЫПЛАТЫ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ
устанавливаются на начало учебного и календарного года

Ежемесячные стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются к базовой части оклада в следующем диапазоне:

- за первый год работы — до 40 %;
- за второй — до 30 %;
- за третий год — до 20 %.

Указанная надбавка выплачивается молодым специалистам по основному месту работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда при условии заключения трудового договора молодым специалистом с организацией в соответствии с полученной квалификацией в сфере образования на срок не более 3-х лет и наличия учебной (педагогической) нагрузки в объеме не менее одной ставки. Основанием для выплат является протокол комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в организации педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (комиссии №1), приказ руководителя

Выплаты производятся в пределах утвержденного ФОТ.

4.6. Иные, не входящие в вышеперечисленные группы, выплаты стимулирующего характера. **Основанием для выплат является протокол комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в организации педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (комиссии №1), приказ руководителя**

№п	Показатель	Критерий	Величина (предельная или расчетная)	Условия
<u>МНОГОКРАТНЫЕ ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ (разовые)- осуществляются только при наличии средств</u>				
4.6.1	За проведение внутришкольных массовых мероприятий, реализующих отдельные направления внеурочной деятельности <u>вне</u> плана	Факт исполнения, отсутствие замечаний	До 100% от оклада за мероприятие. При совместной организации мероприятия данная выплата не увеличивается, а делится между организаторами	Наличие приказа об организации с указанием исполнителей, наличие приказа об итогах

			пропорционально	
4.6.2 .	За проведение внешкольных массовых мероприятий, реализующих отдельные направления внеурочной деятельности <u>вне</u> плана	Факт исполнения, отсутствие замечаний	До 100% от оклада за мероприятие. При совместной организации мероприятия данная выплата не увеличивается, а делится между организаторами пропорционально	Наличие приказа об организации с указанием исполнителей, наличие приказа об итогах
4.6.3 .	За выполнение оформительских работ, организацию общественно-полезного труда, подготовка учреждения к новому учебному году, ремонт наглядных пособий, технических средств, инвентаря, ремонтные работы	Факт исполнения, отсутствие замечаний, объем и качество исполненных работ	До 100% от оклада за каждую работу. При совместной организации мероприятия данная выплата не увеличивается, а делится между организаторами пропорционально	Наличие акта о приемке, справки, информации заместителя директора по АХЧ
4.6.4 .	За подбор материалов для сайта гимназии или по требованию сторонних	Наличие материала, качество материала	До 50% от оклада за подборку. При совместной организации мероприятия	Информация о размещении от ответственного лица

	организаций		данная выплата не увеличивается, а делится между организаторами пропорционально	
4.6.5	Иные, не предусмотренные настоящим Положением многократные выплаты по решению комиссии во вновь открывающихся обстоятельствах	В зависимости от вида деятельности: наличие положительного мониторинга, решения ПС, МС, рекомендации справок ВШК, протоколов АС, рекомендации ПК, рекомендации МО	До 300% от оклада.	Приказ руководителя.
<u>ПОСТОЯННЫЕ ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ устанавливаются на начало учебного и календарного года</u>				
4.6.6.	За качественное и оперативное составление расписания учебных занятий	Факт исполнения, соответствие расписания требованиям СанПиНа, отсутствие замечаний или замечания, которые невозможно исправить в	До 200% от оклада	Наличие расписания в электронной форме, на бумажном носителе в 2 видах - по учителям и При совместной подготовке данные выплаты не увеличиваются, а делятся между

		существующих условиях		исполнителями пропорционально классам
4.6.7.	За составление, ведение табелей с учетом рабочего времени и замены по педагогическому персоналу	Факт исполнения, отсутствие замечаний	До 80% от оклада	Наличие журнала замен
4.6.8.	За отчетность по всеобучу, коррекцию численности контингента на прилегающей территории	Факт исполнения, отсутствие замечаний, достоверность данных, охват территории	До 50% от оклада	Наличие журнала
4.6.9.	За отчетность АИС РОСС и пр.	Факт исполнения, отсутствие замечаний	До 120% от оклада	Ведение учета отчетных мероприятий
4.6.10 .	За ведение сайта гимназии, контент фильтрацию информации и обеспечение информационной безопасности	Факт исполнения, отсутствие замечаний	До 150% от оклада	Ведение учета контрольных мероприятий, размещений материала, дизайна и обновление сайта
4.6.11 .	За работу с системой СтатГрад, или иными системами независимой	Факт исполнения, отсутствие замечаний	До 100% от оклада	Ведение учета отчетных мероприятий

	экспертизы качества образования			
4.6.12 .	Дежурство по школе в течение всего учебного года	Факт исполнения, отсутствие замечаний	До 100% от оклада	Наличие утвержденного графика дежурства
4.6.13 .	За ведение протоколов комиссий, Советов и пр. избранным секретарям; председателям постоянно действующих комиссий	Факт исполнения, отсутствие замечаний	До 100% от оклада	Наличие протоколов
4.6.14 .	За руководство профсоюзным комитетом	Факт исполнения, отсутствие замечаний	до 3 лет-до 1501 рубля, свыше 3х лет – до 6001 рубля	Наличие протоколов
4.6.15 .	За работу ГОЧС	Факт исполнения, отсутствие замечаний	До 100% от оклада	Наличие приказа о назначении ответственным
4.6.16	За работу по допризывной подготовке	Факт исполнения, отсутствие замечаний	До 100% от оклада	Наличие приказа о назначении ответственным
4.6.17 .	За наставничество	Факт исполнения, отсутствие жалоб	До 50% от оклада	Наличие приказа о назначении наставником, наличие плана и отчетности о проделанной работе
4.6.18 .	За курирование и мониторинг на уровне	Отсутствие замечаний, стабильная или положитель	До 200% от оклада	Наличие приказа о назначении ответственным с указанием конкретной

	школы отдельных программ реализации ФГОС	ная динамика достижений,		программы (развития УУД, продуктивного смыслового чтения, развития учебно-исследовательско й и проектной деятельности, ИКТ-компетентности и т.д.)
4.6.19 .	Иные, не предусмотренные настоящим Положением , постоянные выплаты во вновь открывающ ися обстоятельст вах по решению комиссии, представлен ию ПК или администрац ии	В зависимости от вида деятельност и: наличие положитель ного мониторинг а, решения ПС, МС, рекомендац ии справок ВШК, протоколов АС, рекомендац ии ПК, рекомендац ии МО	До 300% от оклада	Приказ руководителя, – см. дополнительные условия к п. 4.6.5,п.4.6.19
4.6.20 .	За уровень профессиона льной подготовлен ности, сложности, важности степени самостоятель ности и ответственно сти выполняемо	Согласно набранным баллам по таблице 1 «Данные для выплаты стимулирую щей надбавки» Приоритетн ое значение имеют	380-400 баллов-150% -200% к окладу От 379 баллов до 300 баллов-от 149% до 100% к окладу От 299 балов до усредненного количества баллов (+/- 3 балла от среднего) -от 99% до 40% От усредненного	Наличие индивидуальных таблиц у учителя. Наличие документов, подтверждающих установленные баллы

	й работы,	показатели K3- K5,K12,K18- K21	количества баллов (+/- 3 балла от среднего) до 80 баллов - от 39% до 20% к окладу Менее 80 баллов- 20% и менее к окладу	
--	-----------	---	--	--

Выплаты производятся в пределах утвержденного ФОТ.

Таблица 1 «Данные для выплаты стимулирующей надбавки»

Критерии уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности степени самостоятельности и ответственности выполняемой работы,	Показатели	Расчет показателей	Шкала	Максимальное число баллов по критерию до
1	2	3	4	5
1. Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т. Ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах)	Активность педагогов (по результатам участия школьников в олимпиадах, конкурсах и др.) – K1	Количество учащихся – победителей и призеров очных предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов очных конкурсов, конференций, турниров и т. Д. как факт активности. Максимальный балл устанавливается не менее чем за 2-х победителей(призеров). Учитывается	Максимальное количество баллов – 10 . Значения: в зависимости от уровня участия: • всероссийский-9-10 баллов • региональный – 7-8 баллов; • муниципальный – 6-5 балла; • школьный 4-3 балл	70 баллов

		баллы по высшему достижению однократно. Результаты не суммируются.		
	Освоения учебных программ по результатам итоговых АКР, ГИА и ВПР – К2	Основной показатель- КК участников контрольных мероприятий. Результаты ГИА учитываются в случае, если участвовало не менее 25% выпускников учителя. Учитель может выбрать вид контрольного мероприятия, однако показатель должен быть усредненный.	Максимальное количество баллов – 10 . Значения: • от 1 до 0,8 оцениваются в 10 баллов; • от 0,79 до 0,59 – 8 баллов; • от 0,58 до 0,38 – 6 баллов; • от 0,37 до 0,08 – 4 балла	
	Ведение углубленны х программ русского языка, литературы и ОРС, по результатам АКР К3	Основной показатель- КК (Количество учащихся, получивших оценки «4», «5» по итогам периода / численность обучающихся)	Максимальное количество баллов до– 10 . Значения: КК по русскому языку, литературе 70%-5 баллов КК по русскому языку, литературе 80%-8 баллов КК по русскому языку, литературе более 90%- 10баллов	

	Ведение углубленных программ по другим предметам, по результатам АКР К4	Основной показатель- КК (Количество учащихся, получивших оценки «4», «5» по итогам периода / численность обучающихся)	Максимальное количество баллов до – 10 . Значения: КК 70-80%-5баллов КК 80-90%-8 баллов КК 90-100%-10 баллов
	Ведение программ по математике по результатам АКР К5	Основной показатель- КК (Количество учащихся, получивших оценки «4», «5» по итогам периода / численность обучающихся)	Максимальное количество баллов до– 10 . Значения: КК 40-50%- 4 балла КК 50-60%-6 баллов КК 60-70%-8 баллов КК 71-100%-10баллов
	Ведение программ по предметам, выбираемым на ГИА более 30% выпускников в учителя в параллели 9-х или 11-х классов по выбору учителя. (по итогам предыдущего года), за исключением обязательных К6	Доля выпускников, выбирающих предмет	Максимальное количество баллов до– 8 . Значения: 0-60%-1 балл 60-70%-2 балла 70-80%-4 балла 80-90%-6 баллов 90-100%-8баллов
	Учебные достижения	Усредненные результаты КК	Максимальное количество

	– К7	учителя по предметам за год	баллов до– 12 . Значения: • от 1 до 0,8 оцениваются в 12 баллов; • от 0,79 до 0,48 – 10 баллов; • от 0,47 до 0,28 – 5 баллов ; • от 0,27 до 0 – 1 балл	
2.Обобщение и распространение передового педагогического опыта	1.Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах 2.Наличие опубликованных работ 3.Наставничество и т. п. – К8	Количество мероприятий	Оценивается уровень участия и вид деятельности: По п.1(личное участие, выступление, проведение уроков и пр.- школьный уровень- 7 баллов, другой уровень-8 баллов По п.2.- 2 балла По п.3.- 1 балл 1 балл	10 баллов
3.Участие в методической, научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т. П., применяемых в образовател	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т. П., применяемых в образовательном процессе	Максимально-до 5 баллов; количество баллов определяется в зависимости от сложности, объема и результативности работы.	5 баллов

	ьном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, – К9			
4. Использование в процессе обучения предмету современных педагогических технологий, технологий интенсивного обучения	1. Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры и пр., здоровьесберегающих и ЛО технологий 2. Активность и качество работы в ЭЖ, разноуровневые домашние задания и т.д.– К10	Количество занятий с учащимися (в т. Ч. уроков, факультативных занятий, кружковых занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры и пр., с использованием ЛО технологий здоровьесберегающих технологий	Максимально до-10 баллов Количество баллов определяется на основе результатов внутришкольного контроля по представлению руководителя МО: За п.1-5 баллов За п. 2-дополнительно 5 баллов	10 баллов
5. Субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников	Отсутствие отрицательной оценки деятельности учителя со стороны родителей, обучаемых	Количество обоснованных жалоб	Максимально до - 5 баллов Отсутствие жалоб оцениваются в 5 баллов;	5 баллов

	школьников – K11			
6. Ответственное отношение к работе	Соблюдение профессиональной этики. Трудовая исполнительность - K12	Отсутствие жалоб со стороны коллег. Соц. Партнеров Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий	Отсутствие жалоб оцениваются в 5 баллов; Отсутствие замечаний-10 баллов	15 баллов
7. Профессиональный рост учителя	Профессиональные достижения педагога K13	Участие в очных профессиональных конкурсах:	Победители от 10 до 15 Лауреаты до 10 Участники 3-5	15 баллов
8. Организационный менеджмент	Организация плановых мероприятий K14	Наличие распорядительных и организационных локальных актов, своевременное подведение итогов, отсутствие травматизма	Максимальное значение до 15 баллов За подготовку локальных актов-8 баллов За своевременность подведения итогов-5 баллов За отсутствие травматизма-2 балла	15 баллов
9. Сохранность контингента	Создание комфортных условий для успешных обучающихся K15	Сохранение 90%-100% обучающихся, не имеющих АЗ, отличников, и ударников	Максимальное значение до 5 баллов	5 баллов
10. Наличие высшего	Наличие высшего	Диплом	Максимальное значение до	30 баллов

специального образования	специального образования K16		30 баллов	
11. Охват контингента	Охват контингента K17	Более 50% контингента уровня или более 30% предметов уровня образования	Максимально-20 баллов: 50-10% контингента уровня или 30-100% программ учебного плана уровня-20 баллов 25-49% контингента или 20-29% программ учебного плана уровня – 10 баллов	20 баллов
12.Самостоятельность, ответственность, результативность при организации внеурочной деятельности классными руководителями	Организация внеурочной деятельности и классными руководителями K-18	Наличие программ Своевременная отчетность Доля учеников класса, посещающих занятия - более 80%	Максимальное количество баллов – до 35. Значения: 0-60%- до 10 балл 60-80%-до 20 баллов Более 80%-до 25 баллов	35
13.Самостоятельность, ответственность, результативность при выполнении функции-руководство МО	Организация работы членов МО Выполнение важных (административных) функций K-19	Ведение документации (полнота, объективность, своевременность) Количество членов МО	Максимальное количество баллов - до 50 Своевременность и полнота отчетной документации -до 15 баллов Количество членов МО 3-7 человек до 15 8-10человек-	50

			до 25 11-20 человек - до 35 Наличие в МО углубленных программ-до 10 баллов	
14..Самостоятельность, ответственность, результативность при выполнении других функции	Руководство ИЦ Организация аттестационных мероприятий учителей и обучающихся и т.д. К-20	Количество мероприятий, отчетов, планов и пр. Степень профессионализма по итогам ревизий, отчетов и других проверок	Максимально-до 65 баллов; количество баллов определяется в зависимости от сложности, объема и результативности работы.	65
15.Степень важности и ответственности при выполнении работ, связанных с контролем качества, внешней независимой оценки и внешнего аудита	Персональный мониторинг успешности обучающихся на уровне образования (100% охвата) К-21	Количество мероприятий, отчетов, планов и пр. Степень профессионализма по итогам ревизий, отчетов и других проверок	Максимально-до 50 баллов; количество баллов определяется в зависимости от сложности, объема и результативности работы.	50
Итого максимально возможное количество баллов на 1 учителя				400

*1 Дополнительные условия к п. 4.6.5, п. 4.6.19. Выплата за выполнение функций, не входящие в должностные обязанности, ранее не оплачиваемые, во вновь открывшихся обстоятельствах. Такими заданиями считаются работы, при выполнении которых предъявляются особые требования к срокам и качеству работы, при этом имеющие особую значимость для учреждения. Иная стимулирующая выплата за данную работу носит характер дополнительного единовременного поощрения работников и не влечет за собой снижения иных выплат, установленных работнику. Устанавливаются решением комиссии, выплачивается на основании приказа директора.

Работникам, отработавшим неполный рабочий месяц, производится выплата за фактически отработанное время (период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности). В указанный период не включается время нахождения работника в ежегодном, дополнительном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы,

время болезни, независимо от того сохранялась за ними заработная плата или нет.

Размер выплат может быть снижен в связи с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей.

Выплата не производится работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев.

Выплата не производится сотрудникам, увольняемым по следующим основаниям:

- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;
- отсутствие на работе без уважительных причин (прогул);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершение хищения по месту работы;
- нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- совершение виновных действий специалистом, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны работодателя;
- предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

**Положение о стимулирующих выплатах
остальным работникам организации,
в том числе и работникам
обособленного подразделения
«Детский сад»**

Выплаты стимулирующего характера работникам организаций осуществляются на основе показателей и критериев эффективности работы и в пределах фонда оплаты труд организаций, утвержденного на очередной финансовый год.

Перечень выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом следующих условий:

- соответствие перечню видов выплат стимулирующего характера, утвержденному федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, перечню стимулирующих выплат, утвержденному отраслевым соглашением и настоящим Положением;

- соответствие уставным задачам организаций;

- необходимость определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера, при достижении которых данные выплаты производятся.

Критерии качественных и количественных показателей определяются в таблицах по видам стимулирования.

2. Конкретные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику распорядительным актом организаций с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в организации (далее – комиссии № 2, №3), созданной в соответствии с приложением 6 к Положению об оплате труда организаций в целях принятия объективного решения.

В состав комиссии на равноправной основе входят члены выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников) и представители работодателя.

За нарушение трудовой дисциплины, некачественное исполнение должностных обязанностей работниками, комиссия, по ходатайству руководителя организации, может принять решение об уменьшении размера или отмене выплат стимулирующего характера конкретному работнику.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников организаций в виде процентных надбавок (коэффициентов) или фиксированных выплат и в пределах фонда оплаты труда организаций.

4. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1. За интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ за определенный период с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы. Критерии качественных и количественных показателей определены в таблицах ниже.

Определение конкретного размера надбавки за высокие результаты работы и оценки эффективности работников осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат остальным работникам (далее —

комиссия №2, №3) и, утвержденным приказом директора учреждения, в целях принятия объективного решения.

За нарушение трудовой дисциплины, некачественное исполнение должностных обязанностей работниками, комиссия, по ходатайству руководителя организации, может принять решение об уменьшении размера или отмене выплат стимулирующего характера конкретному работнику.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на полугодие (устанавливаются на начало учебного и календарного года) **Основанием для выплат является протокол комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в организации (комиссии №2, №3), приказ руководителя**

За интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ

№	Показатели и критерии эффективности интенсивности и качества выполняемых работ	Размер выплаты	Основание выплаты
1.	Заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по учебной воспитательной работе , заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер		
1.1.	Качественная организация и проведение воспитательной, досуговой, в неучебной работы с обучающимися за пределами ОО	До 100 % от оклада	по результатам
1.2.	Интенсивность работы в комиссиях (стимулирующая, котировочная, единая комиссия по заключению контрактов, договоров) и т.д. 1 комиссия 2-3 комиссии Более 3	До 100 % от оклада До 30 % До 80 % До 100 % от оклада	по результатам
1.3.	Выполнение муниципального задания в пределах указанной нормы, плана ПФХД 100% исполнение 80% исполнение	До 100 % от оклада До 100 % До 80 %	по результатам
1.4.	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	До 100 % от оклада	по результатам
1.5.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся (их законных представителей), сотрудников по поводу	До 100 % от оклада	по результатам

	конфликтных ситуаций и высокий уровень их разрешения		
1.6.	Высокие результаты участия обучающихся в городских, областных, региональных, всероссийских конкурсах, конференциях и пр.	До 100 % от оклада	по результатам
1.7.	Высокие результаты обучающихся в независимой оценке деятельности ОО (ГИА, ВПР и др.) Выше региональных Соответствует региональным	До 100 % от оклада До 100 % До 80 %	по результатам
1.8.	Интенсивность и качество сдаваемых отчетов для учредителя и сторонних организаций, Качественная и своевременная работа с сайтом BUS.GOV	До 100 % от оклада	по результатам
1.9.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ, оперативное устранение аварийных ситуаций	До 100 % от оклада	по результатам
1.10.	Отсутствие замечаний и нарушений в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	До 100 % от оклада	по результатам
1.11.	Качественное организация СЭП, ПВР, ВУГ, ОТ	До 100 % от оклада	по результатам
1.12.	Интенсивность и высокий результат при работы в электронных программах Более 10 От 8 до 10 От 5 до 7	До 200 % от оклада До 200 % До 100 % До 60 %	по результатам
2.	Младший воспитатель, лаборант		
2.1.	Отсутствие нарушений должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка	До 150 % от оклада	по результатам
2.2.	Отсутствие жалоб на культуру общения	До 150 % от оклада	по результатам
2.3.	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	До 150 % от оклада	по результатам
3.	Специалист по кадрам, делопроизводитель, библиотекарь, секретарь-машинистка, бухгалтер, экономист, заведующая		

	ХОЗЯЙСТВОМ		
3.1.	Интенсивность и систематический контроль своевременности поступления (сдачи) в архив документов постоянного и временного хранения	До 250 % от оклада	по результатам
3.2.	Своевременное и качественное ведение документации, работа с почтой.	До 250 % от оклада	по результатам
3.2.	Интенсивность внедрения информационных технологий , создание и обновления электронных баз	До 250 % от оклада	по результатам
3.3.	Отсутствие нарушений по заключению трудовых договоров (эффективных контрактов) и дополнительных соглашений к ним	До 250 % от оклада	по результатам
3.4.	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	До 250 % от оклада	по результатам
3.5.	Интенсивность работы по сохранению и реставрации библиотечного фонда и пр.	До 250 % от оклада	по результатам
3.6.	Отсутствие замечаний и нарушений в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов по кадровой работе	До 250 % от оклада	по результатам
3.7.	Отсутствие нарушений должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка	До 250 % от оклада	по результатам
3.8.	Отсутствие жалоб на культуру общения	До 200 % от оклада	по результатам
3.9.	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	До 250 % от оклада	по результатам
3.10.	Интенсивность и качество сдаваемых отчетов для учредителя и сторонних организаций,	До 250 % от оклада	по результатам
3.11.	Работа в комиссиях В 1-2 Более 2 Более 5	До 200 % от оклада До 100 % До 150 % До 200 % от оклада	по результатам
4.	Техник, системный администратор, звукооператор		
4.1.	Качественная модернизация сайта ОО	До 150 %	по результатам

		от оклада	
4.2.	Своевременное и квалифицированное оказание помощи сотрудникам в изучении инновационных программ и вычислительной техники	До 200 % от оклада	по результатам
4.3.	Отсутствие замечаний и нарушений в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	До 200 % от оклада	по результатам
4.4.	Отсутствие нарушений должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка	До 150 % от оклада	по результатам
4.5.	Контроль за применением лицензионных программ	До 150 % от оклада	по результатам
5.	Сторож, вахтер, рабочий по КОЗ, грузчик, машинист по стирки и ремонту спецодежды, дворник, уборщик служебных помещений		
5.1.	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	До 250 % от оклада	по результатам
5.2.	Отсутствие замечаний по содержанию рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасности	До 250 % от оклада	по результатам
5.3.	Отсутствие нарушений должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка	До 250 % от оклада	по результатам
5.4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работника, учеников, родителей	До 150 % от оклада	по результатам
6.	Повар, повар (за шеф повара), медицинская сестра, старшая медицинская сестра, кладовщик.		
6.1.	Отсутствие жалоб на культуру общения	До 150 % от оклада	по результатам
6.2.	Отсутствие нарушений должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка	До 150 % от оклада	по результатам
6.3.	Отсутствие нарушений должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка	До 150 % от оклада	по результатам
6.4.	Оперативное и качественное реагирование на возникновение чрезвычайных и аварийных ситуаций, стихийных бедствий и устранение их последствий, нестандартных ситуаций	До 150 % от оклада	по результатам

6.5	Отсутствие замечаний по содержанию рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасности	До 150 % от оклада	по результатам
7	Педагог-организатор, педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель		
7.1.	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	До 150 % от оклада	по результатам
7.2.	Отсутствие замечаний по содержанию рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасности	До 150 % от оклада	по результатам
7.3.	Отсутствие нарушений должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка	До 150 % от оклада	по результатам
7.4.	Качественная организация и проведение воспитательной, досуговой, в неучебной работы с обучающимися	До 250 % от оклада	по результатам
8	Воспитатель		
8.1.	Качественная организация и проведение воспитательной, досуговой, в неучебной работы с воспитанниками	До 200 % от оклада	по результатам
8.2.	Интенсивность работы в комиссиях (стимулирующая, котировочная, единая комиссия по заключению контрактов, договоров) и т.д. 1 комиссия 2-3 комиссии Более 3	До 200 % от оклада До 100 % До 150 % До 200 % от оклада	по результатам
8.3.	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	До 250 % от оклада	по результатам
8.4.	Высокие результаты участия воспитанников в различных конкурсах Внутри ОО Районный Городской Иные	До 250 % от оклада До 100 % До 150 % До 200 % До 250 %	по результатам
8.5.	Интенсивность и качество сдаваемых отчетов для учредителя и сторонних организаций,	До 200 % от оклада	по результатам
8.6.	Высокие личные результаты	До 200 %	по результатам

		от оклада	
8.7.	Высокое качество культуры общения	До 150 % от оклада	отсутствие жалоб

Выплаты производятся в пределах утвержденного ФОТ.

4.2. Иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Замена за отсутствующего работника, в том числе и работника обособленного подразделения «Детский сад»:

- находящегося на курсах повышения квалификации;
- находящегося в краткосрочном отпуске;
- находящегося в отгуле по уважительной причине;
- отсутствующего на рабочем месте без уважительной причины;

Величина выплат определяется в зависимости от отработанного времени.

Выплаты производятся в пределах утвержденного ФОТ. Основанием для выплат является протокол комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в организации, (комиссии №2, №3), приказ руководителя.

4.2.2. Иные, не предусмотренные настоящим Положением многократные выплаты по решению комиссии во вновь открывающихся обстоятельствах

Выплата за выполнение функций, не входящие в должностные обязанности, ранее не оплачиваемые, во вновь открывшихся обстоятельствах. Такими заданиями считаются работы, при выполнении которых предъявляются особые требования к срокам и качеству работы, при этом имеющие особую значимость для учреждения. Иная стимулирующая выплата за данную работу носит характер дополнительного единовременного поощрения работников и не влечет за собой снижения иных выплат, установленных работнику. Устанавливаются решением комиссии, выплачивается на основании приказа директора.

Работникам, отработавшим неполный рабочий месяц, производится выплата за фактически отработанное время (период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности). В указанный период не включается время нахождения работника в ежегодном, дополнительном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, время болезни, независимо от того сохранялась за ними заработная плата или нет.

Размер выплат может быть снижен в связи с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей.

Выплата не производится работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев.

Выплата не производится сотрудникам, увольняемым по следующим основаниям:

- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;
- отсутствие на работе без уважительных причин (прогул);

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершение хищения по месту работы;
- нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- совершение виновных действий специалистом, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны работодателя;
- предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

Выплаты производятся в пределах утвержденного ФОТ. Основанием для выплат является протокол комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в организации (комиссии №2, №3), приказ руководителя

4.3. При наличии почетного звания работнику может быть установлена выплата стимулирующего характера от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в следующих размерах:

- за почетное звание "Народный" - до 30 процентов;
- за почетное звание "Заслуженный" - до 20 процентов;
- за звание "Почетный работник" - до 10 процентов.

Выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за наличие почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

Выплаты производятся в пределах утвержденного ФОТ. Основанием для выплат является протокол комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в организации (комиссии №2, №3), приказ руководителя.

5. Воспитателям дошкольного подразделения организации дополнительно устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1. Выплата воспитателям (молодым специалистам) в возрасте до 35 лет.

Для целей настоящего Положения под молодым специалистом понимается лицо, окончившее имеющее государственную аккредитацию образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования (независимо от формы получения образования), и непосредственно, в течение календарного года после получения диплома, принятое на работу по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе) в организацию.

Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- прохождения военной службы по призыву;

- предоставления отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- поступления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации.

Ежемесячные стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются к окладам (ставкам заработной платы) в следующем диапазоне:

- за первый год работы - до 40 процентов;
- за второй - до 30 процентов;
- за третий год - до 20 процентов.

Указанная выплата выплачивается молодым специалистам по основному месту работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда при условии заключения трудового договора молодым специалистом с организацией в соответствии с полученной квалификацией в сфере образования на срок не менее 3 лет и наличия учебной (педагогической) нагрузки в объеме не менее одной ставки.

Выплаты производятся в пределах утвержденного ФОТ. Основанием для выплат является протокол комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в организации (комиссии №2, №3), приказ руководителя

Таблица 1.
К Положению о системе оплаты труда
МБОУ г. Астрахани
«Гимназия №2»

**Размер коэффициента, учитывающего масштаб
управления руководителя
МБОУ г. Астрахани «Гимназия №2»,
реализующего программы дошкольного,
начального общего, основного общего,
среднего общего образования и дополнительного образования детей**

№ п/п	Количество баллов*	Размер коэффициента, учитывающего масштаб управления руководителя организации
1	До 40	1,1
2	От 41 до 65	1,2
3	От 66 до 90	1,3
4	От 91 до 115	1,4
5	От 116 до 140	1,5
6	От 141 до 165	1,6
7	Свыше 166	1,7

*-общее количество баллов по объемным показателям, характеризующим масштаб управления образовательными организациями, определяемых в соответствии с приложением 7 к настоящему положению.

Таблица 2.
К Положению о системе оплаты труда
МБОУ г. Астрахани
«Гимназия №2»

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления
образовательной организации
МБОУ г. Астрахани «Гимназия № 2

№ п/п	Объемные показатели, характеризующие масштаб управления	Баллы	Источник информации
1	Количество обучающихся (чел.) До 100; от 101- до 250; от 251 до 500; от 501 до 750; от 751 до 1000; от 1001 до 1500; от 1501 до 2000; от 2001 до 2500; от 2501 и выше.	5 10 15 20 25 30 35 55 80	Статистические отчеты ф,ОШ-1, 85-К, 1ДО,1-ДОП
2	Наличие при общеобразовательной организации структурного(обособленного) подразделения, реализующего программы дошкольного образования, дополнительного образования детей при наличии: -одного структурного (обособленного) подразделения - двух и более структурных (обособленных) подразделений	65 90	- Информация МБОУ, Статистические отчеты ф,ОШ-1, 85-К
3	Наличие стадионов на балансе образовательной организации, реализующей программы		Информация

	дополнительного образования детей, не по месту регистрации образовательной организации: - при наличии 1 стадиона - при наличии 2 стадионов и более	35 70	образовательной организации
4	Наличие собственной котельной	60	Информация образовательной организации

Приложение 4
к Положению о системе оплаты труда
МБОУ г. Астрахани
«Гимназия №2»

Положение
о премировании работников организации.

за квартал в размере должностного оклада.

2. Виды премий.

1.1 «Положение о премировании работников организации» (далее по тексту – «Положение») устанавливает порядок и условия материального поощрения работников.

1.2 Настоящее Положение распространяется на всех работников организации.

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим Положением, должностной оклад, надбавки и доплаты к нему.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников организации за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией организации труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.

1.6. Премирование работников организации, осуществляется в пределах стимулирующей части ФОТ, а также при наличии экономии ФОТ.

1.7. Система премирования работников общеобразовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда

1.8. Руководитель организации имеет право без согласования по своему усмотрению поощрять особо активных работников учреждения по итогам работы Премирование может осуществляться в отношении работников организации:

- по итогам работы (за год календарный, год учебный; полугодие календарное, полугодие учебное, квартал, учебная четверть);
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами, особыми датами во вновь открывшихся обстоятельствах;

3.Размер премий.

3.1. Выплаты производятся в пределах утвержденного ФОТ до 250 % от оклада.

3.2.Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения организации.

3.3.Премирование работников, производится в следующих случаях

3.3.-а Премирование к праздничным датам (1 сентября - День знаний, Новый год, 8 Марта, 23 Февраля, День Учителя, День дошкольного работника, День бухгалтера, День библиотекаря, День согласия и примирения, Майские праздники(1 и 9 Мая), День РФ, День Конституции и др. профессиональные и государственные праздники)

3.3.-б-Премирование в связи с юбилейными, круглыми датами со дня рождения (50 лет, 55 лет –женщины, 60 лет- мужчины),

3.3.-в-премирование за выдающиеся достижения по результатам ЕГЭ (получение 100 баллов)

3.3.-г- премирование по итогам работы за наличие положительной или стабильной динамики обучения

3.4.-д-по результатам охвата территории при оценке перспектив комплектования (всеобуч)

3.3.-е-при награждении государственными наградами Российской Федерации, наградами и иными знаками отличия Астраханской области, ведомственными наградами министерства образования Российской Федерации и отраслевого органа, отраслевыми наградами МО «Город Астрахань»

4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

4.1. Премирование работников организации, производится на основании приказа (приказов) директора организации, устанавливающих размер премии каждому работнику. Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается директором учреждения на основании протоколов комиссий по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в организации и оформляется приказом директора учреждения.

4.2. Работникам, вновь поступившим на работу, премия начисляется по усмотрению директора организации .

4.4. Выплата текущей премии может осуществляться в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

5. Основания для снижения размера (лишения) премии

5.1. Размер премии может быть снижен в связи с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей, недостаточной квалификации подтвержденной результатами аттестации.

5.2. Премия не выплачивается работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев и работникам, выполняющим работу на условиях почасовой оплаты.

5.3. Выплата премии не производится сотрудникам, увольняемым по следующим основаниям:

- несоответствие занимаемой должности;
- недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации;
- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;
- отсутствие на работе без уважительных причин (прогул);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершение хищения по месту работы;
- нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой последствия;
- совершение виновных действий специалистом, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны работодателя;
- предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

5.4. Доходы от иной, приносящей доход деятельности, могут быть направлены на премирование.

Приложение 5
к Положению о системе оплаты труда
МБОУ г. Астрахани
«Гимназия № 2»

Положение
Об оказании материальной помощи
работникам организации

1. Общие положения

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ г. Астрахани «Гимназия №2» , в дальнейшем - «Положение», разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ» №273 –ФЗ, Положения об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «Гимназия №2» (в дальнейшем - организация) .

1.2. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.

1.3. Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность организации .

1.5. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников организации, и утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.6. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.7. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы

2. Основания и размеры материальной помощи

2.1. Конкретные выплаты устанавливаются работнику распорядительным актом (приказом) организации на основе решения комиссий №1,2,3

2.2. Перечень выплат материальной помощи устанавливается с учетом следующих условий:

	Основания для оказания помощи	Сумма
1	Смерть близких родственников: супруги, дети, родители, братья, сёстры	До 15001 рубля
2	Лечение, связанное с резким ухудшением здоровья работника учреждения или его близких родственников	До 15001 рубля
	Свадьба (официальное заключение брака)	До 15001 рубля
	Рождение ребёнка	До 15001 рубля
	Экстраординарные обстоятельства, оказавшие или могущие оказать существенное влияние на материальное положение работника учреждения, стихийные бедствия.	До 15001 рубля

6	К отпуску на летнее оздоровление	До 15001 рубля
7	Учителям и воспитателям (при наличии финансовых средств и вклада работника в деятельность организации), в качестве меры социальной защиты в связи с выходом на заслуженный отдых	До 15001 рубля
8	Тяжелая продолжительная болезнь работника	До 35 001 рубля

Выплаты производятся в пределах утвержденного ФОТ.

3.Порядок выплаты материальной помощи

3.1.Оказание материальной помощи в организации осуществляются на основе личных заявлений и при наличии фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год по решению комиссий по распределению стимулирующих выплат педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс (далее — комиссия №1), комиссии по распределению стимулирующих выплат остальным работникам организации (далее - комиссии №2, №3), , созданных в соответствии с Приложением №6 к Положению об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «Гимназия №2» в целях принятия объективного решения.

3.2. Заявление о материальной помощи пишется на имя директора образовательного учреждения с указанием причин для выдачи.

3.3. Размер материальной помощи для каждого конкретного работника принимается индивидуально руководителем, с учётом мнения профсоюзного комитета.

4. Заключительные Положения.

4.1. Материальная помощь, предусмотренная настоящим Положением, не учитывается в составе средней заработной платы.

4.2. Материальная помощь работникам образовательного учреждения выплачивается при наличии фонда оплаты труда.

4.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников образовательной организации.

**Положение
о порядке формирования
и работе комиссии по распределению
стимулирующих, компенсационных
и иных выплат в организации**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке формирования и работе комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в организации (далее - Положение) определяет структуру, состав и задачи комиссий по распределению стимулирующих выплат, премированию, оказанию материальной помощи работникам МБОУ г. Астрахани «Гимназия №2» (далее - организации) с учетом специфики работы.

1.2. В организации создается 3 комиссии:

1.2.1 комиссия по распределению стимулирующих выплат педагогическим работникам организации, непосредственно осуществляющим образовательный процесс (учителям) - комиссия №1;

1.2.2. комиссия по распределению стимулирующих выплат остальным работникам организации - комиссия №2;

1.2.3. комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам обособленного подразделения « Детский сад» - комиссия №3

1.3. Состав комиссий утверждается приказом руководителя школы.

1.4. Каждая комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением .

1.5. В состав комиссий включаются представители:

- администрации школы;
- профсоюзного комитета;
- трудового коллектива.

1.6. Комиссия из своего состава избирает председателя и секретаря.

1.7. Деятельность комиссии организуется ее председателем.

1.8. Заседание комиссии считается правомочным при участии на заседании не менее двух третей членов комиссии.

1.9. Решение на заседании комиссии принимается большинством голосов.

1.10. Комиссия на своих заседаниях решает вопросы стимулирующих выплат, премирования и оказания материальной помощи.

2. Основные задачи комиссии:

2.1. Разработка мониторинговых карт самооценки работников.

2.2. Оценка качества и эффективности деятельности работников по показателям представленных в комиссию материалов.

2.3. Подготовка локального акта (протокола и приказа об установлении стимулирующих выплат).

3. Функциональные обязанности и регламент работы комиссий

3.1. Каждая комиссия состоит не более чем из 7 членов:

45% - из состава администрации организации;

45% - от коллектива, выбирающего комиссию

10% - председатель профкома или лица с делегированными полномочиями;

3.2. Структура Комиссии:

- Председатель комиссии;

- заместитель председателя;

- секретарь комиссии;
- члены комиссии.

3.3 Состав комиссии и сроки ее деятельности утверждаются приказом директора организации.

3.4. Председатель Комиссий избирается сроком на 3 года и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

3.5 Комиссии создаются на 3 года. Реорганизуются и ликвидируются решением общего собрания трудового коллектива, которое утверждается приказом директора.

3.6 Председатель Комиссии организует и планирует её работу, председательствует на совещаниях комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

3.7. В случае отсутствия Председателя Комиссии его функции осуществляет его заместитель, который утверждается решением Комиссии.

3.8 Секретарь Комиссии своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии, ведет протоколы заседания, выдает выписки из протоколов или решений, ведет иную документацию Комиссии.

3.9 Комиссия обязана в первоочередном порядке рассматривать стимулирование работников, подавших заявление на поощрение с предоставлением мониторинговых карт самооценки работников и подтверждающих документов, а затем - поощрение работников, не подавших заявление, но имеющих основания для поощрений по мнению членов комиссии.

3.10 Заседания комиссий проводятся по мере необходимости, по мере наличия средств, но не реже 1 раза в 3 месяца.

3.11. Обжалование решения Комиссии осуществляется работником в установленном законом порядке.

3.12. В случае несогласия работника с оценкой его профессиональной деятельности он имеет право подать в комиссию обоснованное письменное заявление.

3.13 Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать исчерпывающий ответ по результатам проверки не позднее 3 дней с момента подачи заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.14 Работник, подавший данное заявление, имеет право присутствовать на заседании комиссии при рассмотрении материалов проверки и вынесении решения.

3.15 Решения, принятые Комиссиями, не подлежат оглашению, так как работники школы имеют право на защиту персональных данных в части, их касающейся.

4. Расширенные заседания комиссии.

4.1. Заседания комиссии носят, как правило, закрытый характер.

4.2. Для обсуждения вопросов повестки дня могут быть приглашены лица, не являющиеся членами комиссии. Предложения по приглашению таких лиц готовятся заранее. Об участии в заседании комиссии лиц, не являющихся её членами, сообщается всем членам комиссии

4.3. Решение о приглашении к участию в заседаниях комиссии лиц, не являющихся его членами, принимается заблаговременно. Предложения принять участие в заседании комиссии с обоснованием необходимости участия в заседании вручаются указанным лицам не позднее, чем за 3 дня до заседания комиссии.

4.4. Лица, приглашенные для участия в рассмотрении вопроса повестки дня, проходят на заседания по приглашению председательствующего на заседании и покидают заседание по окончании рассмотрения своего вопроса.

5. Права, обязанности и ответственность членов Комиссии.

5.1. Члены Комиссии имеют право:

1) Участвовать в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;

2) Инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии;

3) Член Комиссии обязан принимать участие в работе Комиссии, действовать при этом исходя из принципов добросовестности и здравомыслия.

5.2. Член Комиссии может быть выведен из ее состава по решению Общего собрания трудового коллектива школы в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме;
- при изменении членом Комиссии места работы или должности.

5.3. На основании протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии.

5.4. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава Комиссия принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

5.5. По аргументированному требованию профкома или педагогического Совета (не менее чем 1/3) член Комиссии может быть отстранен от работы Комиссии. Решение об отстранении в работе Комиссии рассматривается на заседании Комиссии, принимается на общем собрании трудового коллектива школы и утверждается приказом директора школы

5.6. Члены Комиссий несут ответственность по неразглашению персональных данных работников организаций.

5.7. Члены Комиссии несут ответственность за соблюдение антикоррупционного законодательства

