

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ГИМНАЗИЯ №1"
Г.ПЕЧОРА

Принято на общем собрании работников
протокол №1 от «31» августа 2017г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом №681 (01-12) «30» декабря 2017г.
Директор МОУ «Гимназия №1»
Е.Е. Королева



**ПОЛОЖЕНИЕ
«Об оплате труда»**

2017
г. Печора

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом РК от 12 ноября 2004 года № 58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- Постановлением Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. № 241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке;
- Постановлением Правительства Республики Коми от 11 сентября 2008 г. № 234 «О некоторых вопросах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке;
- Постановлением Главы муниципального района «Печора» от 21 сентября 2009г. № 1622 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке;
- Постановлением главы администрации муниципального района «Печора» от 23 сентября 2008 г. № 1219 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Печора»» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке;
- Иными нормативными актами администрации муниципального района «Печора», содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту «Работники», осуществляющих в муниципальной образовательной организации (далее именуемая «Организация») трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами руководителя образовательной Организации или Работника, исполняющего его обязанности.

1.3. Под системой оплаты труда в Положении понимается совокупность принципов и условий, на основе которых определяется заработная плата работников.

Система оплаты труда работников организации устанавливается с учётом:

- 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;
- настоящего Положения.

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

- заработная плата (оплата труда Работника) – вознаграждение за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

- оклад (должностной оклад, тарифная ставка) – размер денежной выплаты в составе заработной платы, который выплачивается Работнику за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определённой сложности (квалификации) за установленное время без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Эта выплата **фиксирована**, обязательна к выплате и является минимальной гарантией оплаты труда работника, ниже которой он не может получить при условии выполнения должностных обязанностей.

1.5. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Организации за счёт:
- субвенций, выделенных из бюджета Республики Коми;
- средств местного бюджета МО МР «Печора»;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам Организации, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам Организации.

1.6. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, **Положение подлежит изменению**.

1.7. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на финансовый год, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств, выделенных из бюджета Республики Коми и из бюджета МО МР «Печора».

1.8. Месячная заработная плата работника Организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком, утвержденными руководителем организации.

1.10. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в установленные для этого дни (ст.136 ТК РФ), а именно **10 и 25** числа. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днём, расчёт с сотрудниками школы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ). При выплате заработной платы каждому работнику выдаётся расчётный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчётный месяц, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.11. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

1.12. Общий контроль за исчислением заработной платы и премированием работников организации осуществляет руководитель.

1.13. При приёме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

1.14. Положение распространяется на всех работников организации, независимо от источника осуществления оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда работников организации

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников организации.

2.1.1. Плановый фонд оплаты труда включает:

– фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учётом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) Перечень должностей работников Организации и размеры должностных окладов указаны в приложении №1 «Перечень должностей и размеры должностных окладов»;

– фонд выплат компенсационного характера;

– фонд выплат стимулирующего характера.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.1.2. Формирование фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – общая сумма денежных средств организации, направляемых на заработную плату работников.

$$\text{ФОТ} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}} + \text{ФОТ}_{\text{св}} + \text{ФОТ}_{\text{пв}}) \cdot \text{РК и СН, где}$$

$\text{ФОТ}_{\text{до}}$ – фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учётом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

$\text{ФОТ}_{\text{кв}}$ - фонд выплат компенсационного характера;

$\text{ФОТ}_{\text{св}}$ - фонд выплат стимулирующего характера;

$\text{ФОТ}_{\text{пв}}$ - фонд прочих выплат и доплат.

$\text{ФОТ}_{\text{до}}$ рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{до}} = n_1 \cdot O_1 \cdot k_1 + n_2 \cdot O_2 \cdot k_2 + n_3 \cdot O_3 \cdot k_3 + \dots + n_n \cdot O_n \cdot k_n, \text{ где}$$

$n_1, n_2, n_3, \dots, n_n$ – количество штатных единиц или педагогических ставок соответственно по должности 1, 2, 3, ... n согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

$O_1, O_2, O_3, \dots, O_n$ – размер должностного оклада по должности 1, 2, 3, ... n согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

$k_1, k_2, k_3, \dots, k_n$ – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, ... n согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утверждён в приложении № 2 «Размеры повышения должностных окладов» в соответствии с Перечнем, установленным Постановлением Главы муниципального района «Печора» от 21 сентября 2009г. № 1622 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке.

При отсутствии повышения должностного оклада по должности k равен 1,0.

$\text{ФОТ}_{\text{кв}}$ рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{кв}} = D_1 + D_2 + D_3 + D_4, \text{ где}$$

Д₁ - доплаты работникам организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

Д₂ - доплаты работникам организации, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

Д₃ - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника организации

Д₄ - доплаты молодым специалистам организации образования.

Д₁, Д₂, Д₄ определяются исходя из фактической потребности.

Расчёт Д₃ производится следующим образом:

$$Д_3 = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + Д_1 + Д_2) \cdot \Sigma P_{\text{до}}, \text{ где}$$

$\Sigma P_{\text{до}}$ – размер доплат (в процентах), не входящих в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в п.4 приложения №3 «Выплаты компенсационного характера работникам организации за выполнение работ не входящих в круг обязанностей» постановления Главы муниципального района «Печора» от 21 сентября 2009г. № 1622 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке.

ФОТ_{св} рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{св}} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}}) * \geq 20\% + H_{\text{вл}}, \text{ где}$$

$\geq 20\%$ - в соответствии с п. 3 приложения №8 постановления Главы муниципального района «Печора» от 21 сентября 2009г. № 1622 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке. Объём средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в размере не менее 20% от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учётом повышений должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера.

$H_{\text{вл}}$ – объём средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счёт образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе и экономии фонда компенсационных выплат и должностных окладов (ставкам заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности, в пределах средств выделенных на оплату труда Организации.

ФОТ_{пв} – сумма ежемесячных доплат по итогам прошедшего учебного года на период следующего учебного года исходя из фактической потребности (Приложение № 4 настоящего положения)

2.2. Основные условия оплаты труда работников Организации.

2.2.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам Организации устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком) (Приложение № 1 «Перечень должностей и размеры должностных окладов»), утверждаемым руководителем Организации, и определяются в соответствии с постановлением Главы муниципального района «Печора» от 21 сентября 2009г. № 1622 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке, а также Постановлением Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. № 241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке. Штатное расписание и тарификационный список Организации утверждаются руководителем, согласовываются с учредителем, и включают в себя все должности работников Организации.

2.2.2. Повышение должностных окладов работникам Организации устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов работникам организации, утверждённым в приложении №2 «Размеры повышения должностных окладов» в соответствии с Постановлением Главы муниципального района «Печора» от 21 сентября 2009г. № 1622 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке.

В случаях, когда работникам Организации предусмотрено повышение должностного оклада, оклада, тарифной ставки по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада, тарифной ставки без учёта повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).

2.2.3. Работникам Организации начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 30%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 80%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и про-

центных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

2.2.4. Учителям, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, производятся ежемесячные доплаты по итогам прошедшего учебного года на период с 1 сентября по 31 мая следующего учебного года:

1) за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников - в размере 2500 рублей за каждого призера;

2) за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников и призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников - в размере 3200 рублей за каждого победителя;

3) за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников - в размере 5300 рублей за каждого победителя.

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации.

2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам Организации.

2.3.1. При определении должностного оклада руководящих работников Организации учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесена Организация, определяемая в соответствии с объёмными показателями (Постановление Главы муниципального района «Печора» от 30.07.2013 г. №1432/1 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования муниципального района «Печора»;

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации. ([Приложение №2 «Размеры повышения должностных окладов работников организации»](#))

2.3.2. К должностному окладу педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога, присвоенной по результатам аттестации.

2.3.3. На педагогическую работу в Организации принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтверждённую документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

2.3.4. Руководитель Организации обеспечивает проверку документов об образовании педагогов, других работников, устанавливает им должностные оклады.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несёт руководитель Организации.

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения в Организации.

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Организации включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Режим рабочего времени и времени отдыха Работников Организации регулируется Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью их педагогической работы, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.5. Компенсационные выплаты.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений образования, утверждённым Постановлением главы муниципального района «Печора» от 21 сентября 2009г. № 1622 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций», работникам Организации следующие виды компенсационных выплат:

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
- доплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
- доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников

- доплаты молодым специалистам
- компенсация за работу по подготовке и проведению **единого государственного экзамена**;
- компенсация за работу по подготовке и проведению **основного государственного экзамена**.

2.5.1. Доплаты 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)

№№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	За работу в ночное время за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)	Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)	35
2.	Другие доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	В соответствии с ТК РФ	

2.5.2. Доплаты работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, за время фактической занятости на таких работах в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5.3. Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников устанавливаются в процентах к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников Организации.

Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников устанавливаются руководителем в зависимости от объёма работы по согласованию с представительным органом работников в соответствии с [Приложением №3 «Выплаты компенсационного характера работникам организации за выполнение работ не входящих в круг обязанностей»](#).

2.5.4. Доплаты молодым специалистам.

2.5.4.1. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в организации, расположенные в городах или поселках городского типа	30
имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в организации городов и поселков городского типа	35

2.5.4.2 Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в учреждениях образования на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов муниципального района.

2.5.4.3 Молодым специалистам - учителям, реализующих программу начального общего, основного общего и общего среднего образования, а также воспитателям, старшим воспитателям учреждений образования размер доплаты, установленный в соответствии с таблицей пункта 2.5.4.1 настоящего положения, увеличивается на **15 процентов** должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки).

2.5.4.4 Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за

исключением случаев, указанных в пунктах 2.5.4.5 и 2.5.4.6 настоящего положения.

2.5.4.5. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в организацию, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 2.5.4.6 настоящего положения.

2.5.4.6. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в организацию в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

2.5.4.7. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в организации в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

2.5.4.8. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 2.5.4.4, 2.5.4.5, 2.5.4.6, 2.5.4.7 настоящего положения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

2.5.5. Педагогическим работникам, участвующим в проведении **единого государственного экзамена**, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 г. N 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена».

2.5.6. Педагогическим работникам, участвующим в проведении **основного государственного экзамена**, за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется в размере до 300 рублей за 1 день.

Сохранить средний заработок по основному месту работы педагогическим работникам общеобразовательных организаций МР «Печора», участвующим в проведении основного государственного экзамена.

Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении основного государственного экзамена на основании приказа руководителя образовательной организации об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки основного государственного экзамена, в ближайший установленный локальным нормативным правовым актом образовательной организации день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

2.6. Стимулирующие выплаты.

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных организаций, утверждённым Постановлением главы муниципального района «Печора» от 21 сентября 2009г. № 1622 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций», работникам Организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.6.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно на заседании комиссии по стимулирующим выплатам, определяются в соответствии с [Приложением №4](#), не превышают суммарно у поощряемого 150 процентов, фиксируются в протоколах и утверждаются приказом руководителя Организации.

2.6.2. Надбавки за качество выполняемых работ

Работникам организации в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам (ставка заработной платы, тарифным ставкам) за качество выполняемых работ, в том числе:

1) работникам, награжденным ведомственными наградами, - в размере до 10 процентов к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю организации;

3) работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, в размере до 150 процентов к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке).

4) учителям, реализующим программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, ежемесячные доплаты по итогам прошедшего учебного года на период с 1 сентября по 31 мая текущего учебного года:

а) за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену по обязательным предметам при условии сдачи экзамена всеми выпускниками класса учителя текущего года обучения - в размере до 3000 рублей за каждый класс;

б) за подготовку выпускников общеобразовательных организаций, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, - в размере до 2500 рублей за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата).

Доплаты, а также их размер устанавливаются приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников.

2.6.3. Надбавки за выслугу лет

Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим учреждений образования в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим, работающим в организации на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 2.5.4 настоящего Положения

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам организации, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

2.6.4. Премияльные выплаты по итогам работы

При премировании работников по итогам работы (полугодие, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе инновационных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- наличие призовых мест в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях различного уровня;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий, особых поручений.

Поощрение премией руководителя производится на основании решения учредителя по представлению начальника Управления образования муниципального района «Печора».

Решение о поощрении премией остальных работников принимается руководителем, из средств фонда стимулирующих выплат и при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премии могут выплачиваться работникам Организации по результатам работы за полугодие, год.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются организацией самостоятельно **в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда** и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, устанавливаются приказом руководителя организации.

3. Сроки расчёта при увольнении.

3.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

3.2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Организация обязана в указанный в пункте 3.1. срок выплатить не оспариваемую ею сумму.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Организации.

1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- за часы педагогической работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднemesячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднemesячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось сви-

ше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все части фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя и заместителей руководителя Организации

5.1. Руководителю, заместителям руководителя, Организации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников организации в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
2.	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0
3.	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0	до 3,5
4.	От 151 до 200 (включительно)	до 4,5	до 4,0
5.	От 201 и выше	до 5,0	до 4,5

5.2. Условие о коэффициенте кратности среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя организации к среднемесячной заработной плате работников учреждения является обязательным для включения в трудовой договор.

5.3. При расчёте среднемесячной заработной платы работников организации, а также руководителя организации, заместителей руководителя организации, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учётом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера независимо от источников финансирования, за счёт которых осуществляются данные выплаты.

5.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются приказом начальника Управление образования муниципального района «Печора» в соответствии с утверждённым положением с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности.

5.5. Управление образования муниципального района «Печора» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителей учреждений к среднемесячной заработной плате работников учреждений, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

5.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя организации устанавливаются приказом руководителя учреждения с учётом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности.

5.7. Руководитель организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя организации к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

6. Другие вопросы оплаты труда

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Организацией самостоятельно в порядке, не противоречащем трудовому законодательству.

Перечень должностей и размеры должностных окладов

1. Должности руководящих работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор	8785	8295	7805	7310
2.	Заместитель директора	6735	6335	5935	5540

2. Должности педагогических работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1.	Педагог-психолог	6860
2.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	6860
3.	Старший вожатый	6000
4.	Социальный педагог	6860
5.	Учитель	6860
6.	Педагог дополнительного образования	6860
7.	Воспитатель	6860

3. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1.	Заведующий библиотекой	1 группа оплаты труда – 5935 2 группа оплаты труда – 5540 3 группа оплаты труда – 5135 4 группа оплаты труда – 4800
2.	Специалист по охране труда Специалист по охране труда II категории Специалист по охране труда I категории	3805 4200 4475
3.	Лаборант	3610
4.	Секретарь	3535
5.	Библиотекарь	5580
6.	Делопроизводитель	3535

4. Общеотраслевые профессии рабочих:

№ п/п	Наименование профессии	Оклад, рублей
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	В зависимости от разряда: 2 разряд – 3475 3 разряд – 3535 4 разряд – 3610
2.	Гардеробщик	3410
3.	Сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	3475

Размеры повышения должностных окладов работников организации

N п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам	15
2	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	20
3	Педагогическим работникам, занимающим должности, перечисленные в таблице пункта 4 раздела II приложения N 1, утвержденного постановлением Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. N 241, в образовательных учреждениях	
	первой квалификационной категории	45
	высшей квалификационной категории	60
4	Медицинским работникам в образовательных учреждениях, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	30
5	Директорам (заведующим), заместителям директоров (заведующих) по учебно-воспитательной работе, учителям (преподавателям), воспитателям, старшим воспитателям, музыкальным руководителям, владеющим коми языком и применяющим его в практической работе в образовательных учреждениях с изучением коми языка как родного (как неродного)	15
6	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов)	20
7	Руководителям и педагогическим работникам учреждений образования, имеющим почетные звания "Народный учитель СССР", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы Коми ССР", "Заслуженный учитель школы Коми АССР", "Заслуженный работник Республики Коми" и другие почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель" союзных республик, входивших в состав СССР, субъектов Российской Федерации (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня	10

	представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	
--	---	--

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

5. Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

Выплаты компенсационного характера работникам организации за выполнение работ не входящих в круг обязанностей

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой)	до 35
2	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы (за исключением внеклассной работы по физическому воспитанию) в учреждениях образования (в целом на организацию не более 100% к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы), тарифным ставкам)	до 50
3	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в учреждениях образования (в целом на организацию не более 200% к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы), тарифным ставкам)	от 20 до 70
4	Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей Доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки	до 15
5	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде по: русскому языку, литературе, коми языку как родному математике иностранному языку, коми языку как неродному, черчению, физике, химии по остальным предметам (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 25 до 20 до 15 до 10
6	За обслуживание вычислительной техники учителю, преподавателю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера (по вычислительной технике)	до 5
7	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами, интернатами при школе	до 15
8	За руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями, методическими объединениями; работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15
9	За ведение делопроизводства, за работу с архивом учреж-	до 10

	<p>дения, за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму</p> <p>(Доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: делопроизводителя, документоведа, секретаря, преподавателя-организатора (ОБЖ, допризывной подготовки)</p>	
10	<p>Работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени (доплата за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени устанавливается на время проведения оздоровительной кампании педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в т.ч. оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности. Перечень категорий работников, которым может быть установлена доплата к ставкам и должностным окладам за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается приказом руководителя учреждения)</p>	до 15
11	<p>Педагогическим работникам, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)</p>	до 20
12	<p>Педагогическим работникам, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования за организацию и проведение мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями, в том числе за консультативную психолого-педагогическую работу с родителями по воспитанию детей в семье</p>	до 15
13	<p>Педагогическим работникам, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей</p>	до 15

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

Педагогические работники

	<i>Интенсивность и высокие результаты работы</i>	<i>До 150</i>
1.1.	Работа в составе экспертных групп, комиссий, ПМПк, службе информационной безопасности	До 50
1.2.	Работа в качестве организаторов, сопровождающих, дежурных в период проведения государственной (итоговой) аттестации с учетом количества отработанных дней	До 15 До 10 До 10
1.3.	Работа в качестве наставника для молодых специалистов	10
1.4.	Участие в инновационной деятельности: - экспериментальная работа (ШЭП, МЭП, РЭП, ОМП) - освоение новых образовательных технологий в течение учебного года - освоение новых образовательных стандартов (ФГОС) - реализация программ на профильном уровне и \или углубленного изучения предметов - разработка и внедрение авторских программ - работа в системе электронного дневника и классного журнала - работа с официальным сайтом гимназии	До 15 До 15 До 15 До 10 До 20 До 15 До 15
1.5.	Публикация статей в методических журналах (разовая выплата)	До 10
1.6.	Подготовка и проведение открытых уроков, мастер-классов, конференций и т.п.	
	Гимназический уровень	До 20%
	Муниципальный уровень	До 30%
	Республиканский уровень	До 40%
	Всероссийский уровень	До 50%
1.7.	Организация деятельности учащихся	
	Проведение школьных предметных олимпиад (в период проведения)	До 10
	Проведение предметных недель, декад (в период проведения)	До 20
	Проведение заочных, дистанционных олимпиад по предмету.	До 20
	Проведение коррекционно-развивающей работы	До 30
1.8.	Подготовка участников мероприятий - гимназический уровень - муниципального уровня - республиканского уровня - всероссийского уровня	До 30 До 50 До 100 До 150
1.9.	Организация и проведение диагностических работ по подготовке к государственной (итоговой) аттестации (разовая выплата в зависимости от количества потребителей)	До 10
1.10.	Участие в мониторинговых исследованиях федерального и регионального уровней	До 50

1.11.	Участие в конкурсах профессионального мастерства (на период действия) - очных - заочных	До 50 До 10
1.12.	Повышение уровня квалификации посредством самообразования через дистанционные формы обучения по профилю (на период обучения с приложением подтверждающих документов)	До 10
1.13.	За методическую работу	
	Налаживание сетевого взаимодействия, дистанционного образования, сотрудничества с организациями	До 20%
	Консультативно-просветительская работа	До 50%
1.14.	Распространение передового педагогического опыта (публикация в методических и научных журналах конспектов уроков, методических разработок, авторефератов и т.п. трудов) - муниципальный уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень	Очно Заочно До 30 до 15 До 40 до 20 До 50 до 25
1.15.	Организация работы по созданию положительного имиджа гимназии: - подготовка и публикация статей в печатные издания МР «Печора» и РК, интервью; - сотрудничество с телекомпаниями МР «Печора» и РК; - выпуск школьной газеты; - проведение открытых мероприятий с привлечением родителей и муниципальной общественности; - активное участие в подготовке к мероприятиям	До 20% До 15% До 50% До 20% До 50%
2.	Надбавки за выслугу лет¹	
	Стаж работы - свыше 1 года - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - свыше 15 лет	5 10 15 20
3.	Качество выполняемых работ²	
3.1.	Наличие у работника наград министерств и ведомств Российской Федерации (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательного учреждения)	10
3.2.	Обеспечение 100% успеваемости и высокого качества знаний обучающихся по предмету по результатам отчетного периода (разовая выплата): 1. Начальные классы (не менее 60% качество знаний); 2. Русский язык, математика (не менее 50%); 3. Физика, химия, иностранный язык (не менее 55%); 4. Литература, биология, география, информатика,	До 15

¹ Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 5 приложения № 3, утвержденного Постановлением главы муниципального района «Печора» от 21 сентября 2009г. № 1622 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования»;

² Работникам школы в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) за качество выполняемых работ по иным основаниям, за исключением критериев, указанных в п.п.3.1. п.3 текущей таблицы, определяемым в локальном нормативном акте учреждения, - в размере до 200 процентов.

	обществознание, история (не менее 60%); 5. ИЗО, музыка, МХК, ОБЖ, физкультура, технология (не менее 80% и при отсутствии нарушений ТБ)	
3.3.	Обеспечение высокого уровня показателей учебной деятельности по результатам государственной (итоговой) аттестация (выше среднего показателя по МР «Печора») Математика, русский язык Предметы по выбору	До 50 До 15
3.4.	Положительная динамика показателей по результатам отчетного периода полугодие, год	До 15
3.5.	Подготовка победителей и призеров всероссийской предметной олимпиады (с учетом призовых мест) - муниципального уровня 1 место 2 место 3 место - республиканского уровня 1 место 2 место 3 место - всероссийского уровня 1 место 2 место 3 место	20 15 10 35 30 25 100 80 60
3.6.	Подготовка победителей и призеров конкурсов, проектов, конференций и других мероприятий - гимназического уровня: 1 место 2 место 3 место - муниципального уровня 1 место 2 место 3 место - республиканского уровня 1 место 2 место 3 место - всероссийского уровня 1 место 2 место 3 место	До 15 До 10 До 5 До 20 До 15 До 10 До 35 До 30 До 25 До 50 До 45 До 40
3.7.	Организация и проведение качественного дежурства по гимназии (по итогам отчетного периода - полугодия)	10
3.8.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства - Очно Муниципальный уровень 1 место 2 место 3 место Республиканский уровень 1 место	До 80 До 60 До 45 До 100

	2 место 3 место Всероссийский уровень 1 место 2 место 3 место - Заочно Республиканский уровень 1 место (или победитель) 2 место (или лауреат) 3 место Всероссийский уровень 1 место (или победитель) 2 место (или лауреат) 3 место	До 80 До 60 До 150 До 130 До 100 До 60 До 40 До 30 До 80 До 60 До 45
3.9.	Работа с семьями, находящимися в СОП: 1.Эффективная работа с семьями, находящимися в социально-опасном положении (по итогам отчетного периода – четверть, полугодие, год). 2.Позитивная динамика по учащимся, пропускающим учебные занятия без уважительных причин (снижение количества пропусков уроков в сравнении с предыдущим отчетным периодом). 3.Позитивная динамика в количестве неуспевающих учащихся в классе (снижение количества неуспевающих в сравнении с предыдущим отчетным периодом). 4. Позитивная динамика по количеству учащихся, состоящих на всех видах учета (снижение количества данной категории в сравнении с предыдущим отчетным периодом). 5. Позитивная динамика в количестве учащихся, совершивших правонарушения и преступления (снижение количества данной категории в сравнении с предыдущим отчетным периодом). 6.Положительная динамика вовлеченности учащихся группы риска во внеурочную и социально-значимую деятельность. 7. Позитивная динамика в расширении взаимодействия с субъектами профилактики и психолого-педагогическими службами разного уровня.	До 30
4.	<i>Премияльные выплаты по итогам работы</i>	
4.1.	Высокие достижения в труде и большой личный вклад в реализацию проектов гимназии	До 50
4.2.	Улучшение условий труда, техники безопасности	До 25
4.3.	Привлечение дополнительных источников финансирования уставной деятельности гимназии в виде грантов	До 30
4.4	<i>Ежемесячные доплаты по итогам учебного года на период с 1 сентября по 31 мая:</i>	
4.4.1	За подготовку выпускников к Единому государственному экзамену по обязательным предметам при условии сдачи экзамена всеми выпускниками класса учителя текущего года обучения (за каждый класс)	до 3000 рублей

4.4.2	За подготовку выпускников общеобразовательных организаций, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата)	до 2500 рублей
-------	---	----------------

**5. Заместитель директора по УВР, ВР,
НМР**

5.1. Позитивная динамика результатов обучения и воспитания	До 50
5.2. Создание условий для внеурочной деятельности	До 50
5.3. Участие Организации и учащихся в различных мероприятиях и конкурсах, олимпиадах	До 100
5.4. Умение проектировать образовательный процесс (отбирать и планировать содержание образования, формы, методы и средства образовательной работы)	До 100
5.5. Обеспечение государственно-общественного характера управления в Организации	До 25
5.6. Эффективное сотрудничество с участниками образовательного процесса	До 25
5.7. Организация взаимодействия со специалистами образовательного учреждения, представителями других учреждений, общественных организаций в процессе реализации образовательных задач	До 25
5.8. Организация работы с родителями	До 25
5.9. Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	До 25
5.10. Активное использование проектных и исследовательских технологий в образовательном процессе	До 25

6. Заведующий библиотекой

6.1. Проведение мероприятий по формированию информационной культуры обучающихся.	До 50%
6.2. Информационное, методическое, организационное сопровождение мероприятий	До 100%
6.3. Проведение открытых мероприятий по предмету (мастер-классы, фестиваль идей и т.п) - школьного уровня - муниципального уровня	До 15 До 25
6.4. Подготовка участников олимпиад, конкурсов, проектов, конференций - муниципального уровня - республиканского уровня - всероссийского уровня	До 10 До 30 До 50
6.5. Подготовка победителей и призеров конкурсов, проектов, конференций и других мероприятий - гимназического уровня: 1 место 2 место 3 место - муниципального уровня 1 место 2 место 3 место - республиканского уровня 1 место 2 место 3 место	До 15 До 10 До 5 До 20 До 15 До 10 До 35 До 30 До 25

- всероссийского уровня	
1 место	До 50
2 место	До 45
3 место	До 40

7. Заместитель директора по АХР

7.1. Соответствие условий осуществления деятельности Организации санитарно-гигиеническим требованиям.	До 50%
7.2 Соответствие условий осуществления деятельности Организации требованиям безопасности (выполнение требований пожарной безопасности и охраны труда).	До 50%
7.3 Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок, приобретения хозяйственных товаров, строительных материалов для нужд учреждения.	До 50%
7.4 Обеспечение сохранности имущества.	До 25%
7.5 Отсутствие дисциплинарных замечаний и взысканий у технического персонала.	До 20%
7.6 Своевременный учет инвентарного имущества.	До 25%
7.7 Рациональное расходование материалов и финансовых средств.	До 20%
7.8 Своевременный контроль за выдачей спецодежды, спецобуви и СИЗ.	До 20%
7.9 Работа в составе комиссий.	До 20%
7.10 Организация и проведение обучения работников (охрана труда, противопожарная безопасность, электробезопасность).	До 20%

8. Делопроизводитель, секретарь

8.1 Качественное организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности руководителя.	До 50%
8.2 Качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов и др. Соблюдение сроков исполнения документов.	До 50%
8.3 Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (ПК, оргтехника и др.).	До 20%
8.4 Ведение архива учреждения.	До 20%
8.5 Работа в составе службы информационной безопасности.	До 30%
8.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для работников летних трудовых бригад	До 150%

9. Специалист по охране труда

9.1 Качественное организационно-техническое обеспечение деятельности учреждения по охране труда.	До 50%
9.2 Качественное проведение обучения работников (охрана труда, противопожарная безопасность, электробезопасность).	До 50%
9.3 Составление и своевременная сдача отчетности по охране труда и технике безопасности.	До 20%
9.4 Работа в составе комиссий.	До 10%
9.5 Качественная работа по информированию участников образовательного процесса: проведение бесед, совещаний, оформление информационных стендов, информирование через официальный сайт учреждения.	До 20%
9.6 Качественное обеспечение безопасности при проведении мероприятий (массовые мероприятия, спортивные мероприятия, мероприятия за пределами учреждения).	До 10% за каждое мероприятие

10. Уборщик территории, подсобный рабочий

10.1 Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности.	До 30%
10.2 Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории.	До 60%
10.3 Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.	До 20%
10.4 Сохранность инвентаря.	До 10%
10.5 Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины.	До 30%
10.6 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для работников летних трудовых бригад	До 150%

11. Сторож

11.1 Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности.	До 30%
11.2 Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины.	До 30%
11.3 Отсутствие случаев кражи по вине сторожа.	До 50%
11.4 Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время.	До 40%
11.5 Выполнение дополнительных работ и обязанностей.	До 100%

12. Уборщик служебных помещений

12.1 Своевременная и качественная уборка служебных помещений, отсутствие замечаний за санитарное состояние помещений.	До 50%
12.2 Сохранность инвентаря.	До 10%
12.3 Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности.	До 30%
12.4 Отсутствие обоснованных жалоб на работу.	До 30%
12.5 Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины.	До 30%
12.6 Выполнение дополнительных работ и обязанностей.	До 100%

13. Гардеробщик

13.1 Своевременное и качественное обслуживание обучающихся, недопущение опозданий обучающихся на уроки по причинам, связанным с работой гардероба.	До 50%
13.2 Организационная помощь дежурным учащимся.	До 10%
13.3 Контроль за полным обеспечением гардероба номерками.	До 30%
13.4 Недопущение нахождения в помещении гардероба посторонних лиц.	До 20%
13.5 Соблюдение чистоты и порядка в помещении гардероба.	До 10%
13.6 Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины.	До 30%
13.7 Выполнение дополнительных работ и обязанностей.	До 100%

14. Рабочий по обслуживанию здания

14.1 Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной и электробезопасности	До 30%
14.2 Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	До 40%
14.3 Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих	До 30%
14.4 Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное	До 20%

выполнение должностных обязанностей	
14.5 Сохранность материалов, инструментов	До 10%
14.6 Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины	До 30%

15. Лаборант физики, химии, информатики

Критерии оценки результативности труда	В процентах к должностному окладу
15.1 Качественное содержание вверенного материально-технического оборудования.	До 50%
15.2 Соблюдение противопожарных норм, санитарно-гигиенических требований, требований техники безопасности.	До 50%
15.3 Выполнение дополнительных работ и обязанностей.	До 100%
15.4 Работа в составе службы информационной безопасности.	До 30%