

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ Гимназия № 91



Т.В.Головкина
20 17 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 91 имени М.В. Ломоносова»
ЗАО г. Железногорск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 91 имени М.В. Ломоносова» (далее – Гимназия) ЗАО Железногорск (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации ЗАО г. Железногорск от 23.06.2011 № 1082 «Об утверждении примерного положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений ЗАО Железногорск» и регулирует оплату труда работников Гимназии.

1.2. Заработная плата в соответствии с новыми системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

1.3. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет не менее 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются директором Гимназии на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных пунктом № 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6.

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные уровни		Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень <u>педагог дополнительного образования,</u> <u>педагог-организатор</u>	при наличии среднего профессионального образования	6029,0
	при наличии высшего профессионального образования	6866,0
3 квалификационный уровень <u>Воспитатель, воспитатель (группы продленного дня),</u> <u>педагог-психолог</u>	при наличии среднего профессионального образования	6603,0
	при наличии высшего профессионального образования	7521,0
4 квалификационный уровень <u>преподаватель-организатор ОБЖ</u> <u>учитель</u> <u>учитель-логопед, учитель-дефектолог,</u> <u>педагог-библиотекарь</u>	при наличии среднего профессионального образования	7226,0
	при наличии высшего профессионального образования	8234,0

2.3. Размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни		Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень <u>делопроизводитель</u>		3511,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень <u>Лаборант, техник-программист</u>		3896,0
2 квалификационный уровень <u>заведующий хозяйством</u>		4282,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень <u>бухгалтер, специалист по кадрам</u>		4282,0
2 квалификационный уровень <u>бухгалтер 2 категории</u>		4704,0
3 квалификационный уровень <u>бухгалтер 1 категории, специалист по охране труда 1 категории</u>		5164,0
4 квалификационный уровень <u>ведущий бухгалтер</u>		6208,0

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии,

устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационные уровни		Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
<u>Библиотекарь</u>	при наличии среднего профессионального образования	4704,0
	при наличии высшего профессионального образования	5937,0

2.5. Размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень <u>сторож (вахтер), сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</u>	3016,0

2.6. Размеры окладов по должностям, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами:

Должность	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Контрактный управляющий 5 квалификационного уровня	5164,0
Контрактный управляющий 6 квалификационного уровня	6208,0
Контрактный управляющий 7 квалификационного уровня	7248,0

2.7 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.7.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим положением;

K – повышающий коэффициент.

2.7.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.7.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.7.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утверждаются с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.7.4. Повышающий коэффициент устанавливается для педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициент %
1	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории; 1 квалификационной категории 2 квалификационной категории	25% 15% 10%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников общеобразовательных учреждений;	35%

2.7.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.7.4;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы подпункта 2.7.4.

2.7.6. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 25%, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 25\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q_2 – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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).

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации, Красноярского края, к заработной плате работников Гимназии устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам Гимназии на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам Гимназии на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.8. Оплата сверхурочных часов производится на основании статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.9. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) относятся:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, объема выполняемых работ <*>
1	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
2	выплата за работу в закрытых административно-территориальных образованиях	20

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

3.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ и устанавливается в процентном отношении к ставке заработной платы (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов или в абсолютной величине (рублях) и рассчитывается с учетом объема выполняемых работ (нагрузки). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается приказом директора Гимназии на основании служебной записки заместителя директора с письменного согласия работника статья 60.2 ТК РФ.

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

3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются в соответствии с Приложением № 2.

4.3. Работникам Гимназии по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач¹;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы²;

- выплаты за качество выполняемых работ³;

- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда)), обеспечение региональной выплаты;

- выплаты по итогам работы в виде премирования⁴.

4.4. Виды выплат установлены в соответствии с уставными задачами Гимназии.

4.5. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

¹ Расшифровку см. в Приложении 2

² Расшифровку см. в Приложении 2

³ Расшифровку см. в Приложении 2

⁴ Расшифровку см. в Приложении 3

4.6. Директор Гимназии при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию научно-методического совета Гимназии и комиссии по рассмотрению установления стимулирующих выплат.

4.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

Для работников по профессии «сторож» и иных работников, должности «лаборант», работающего в режиме гибкого рабочего времени, выплаты стимулирующего характера, установленные в баллах и определенные в абсолютной величине (кроме выплат по итогам работы), начисляются следующим образом:

- в полном объеме, если в течение месяца у работника, согласно таблице не имелось отклонения от исполнения трудовых обязанностей (отпуск, временная нетрудоспособность и т.п.);

- пропорционально отработанному времени, исходя из количества календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце, если в течение месяца у работника, согласно таблице, имелось отклонения от исполнения трудовых обязанностей (отпуск, временная нетрудоспособность и т.п.).

4.8. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную систему.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

C_1 балла - стоимость одного балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_1 \text{ балла} = \frac{Q_{\text{стим. раб.}}}{\sum_{i=1}^n B_i},$$

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Qзп - фонд оплаты труда Гимназии, состоящий из установленных заработной платы работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в Плане финансово-хозяйственной деятельности Гимназии за соответствующий период в разрезе источников поступления субсидий на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальной услуги в соответствии с Соглашением о порядке и условиях предоставления субсидии.

Qгар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников Гимназии по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат, персональных выплат) за соответствующий период, определенный согласно штатному расписанию Гимназии в разрезе источников поступления субсидий на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальной услуги.

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя за первые три дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Гимназии за соответствующий плановый период рассчитывается эмпирическим путем в разрезе источников поступления субсидий на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальной услуги.

4.9. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Виды и размеры персональных выплат устанавливаются согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

Персональные выплаты, предусмотренные пунктами 1 (подпункты 1.1, 1.2, 1.3), 2 (подпункт 2.1), 3 Приложения № 1 к настоящему Положению устанавливаются с учетом нагрузки.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), устанавливаются работникам учреждения в порядке, определенном Постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 N 1011 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск".

Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты устанавливаются работникам учреждения в порядке, определенном Постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 N 1011 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск" 4.10. Стимулирующие выплаты коллективу Гимназии, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются приказом директора Гимназии ежемесячно, ежеквартально или на год. Данные выплаты выплачиваются от фактически отработанного времени.

4.10. При установлении выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Гимназия применяет балльную систему (за исключением заместителей директора и главного бухгалтера). Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Гимназии осуществляется в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению. Стоимость балла устанавливается приказом директора.

Выплаты стимулирующего характера работникам лица производятся из стимулирующей

части фонда оплаты труда по источникам поступления субсидий на оплату труда:

- за счет краевых субвенций на оплату труда педагогических работников;
- за счет краевых субвенций на оплату труда административно-управленческого персонала, педагогических работников (воспитателей ГПД), учебно-вспомогательного персонала;

- за счет средств местного бюджета на оплату труда обслуживающего персонала.

4.11. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для работников учреждений определяются согласно приложению N 2 к настоящему Положению. Стоимость балла по итогам работы устанавливается приказом директора.

4.12. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Гимназии устанавливается приказом директора в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются ежемесячно, ежеквартально и за год. Данные выплаты выплачиваются независимо от фактически отработанного времени.

При определении средней заработной платы выплаты по итогам работы в виде премирования учитываются в соответствии с особенностями порядка исчисления средней заработной платы пропорционально отработанному времени. Нормой учета данной выплаты считаются рабочие дни.

4.13. В случае если при повышении в учреждении окладов (должностных окладов) изменяются перечень ежемесячных выплат (компенсационных,

персональных, стимулирующих, кроме выплат по итогам работы) и (или) их размеры, средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных окладов (должностных окладов) и ежемесячных выплат (компенсационных, персональных, стимулирующих, кроме выплат по итогам работы) на ранее установленные оклады (должностные оклады) и ежемесячные выплаты (компенсационные, персональные, стимулирующие, кроме выплат по итогам работы).

5. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ГИМНАЗИИ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Оплата труда руководителя осуществляется на основании муниципальных нормативных актов.

5.2. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.3. Заместителям директора, главному бухгалтеру в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера⁵:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

5.4. Виды выплат стимулирующего характера, условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются согласно Приложению № 6 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера производятся без учета повышающих коэффициентов.

5.5. Размер выплат по итогам работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливается в соответствии с Приложением № 7 к настоящему Положению.

5.6. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	сложность, напряженность и особый режим работы: за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных	60%

⁵ См. расшифровку Положение 7

	функций в образовательных учреждениях	
	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
2	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<***> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

5.7. Персональные выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.8. Размеры должностных окладов заместителей директора Гимназии и главного бухгалтера устанавливаются директором Гимназии на 10-30 процентов ниже размеров своего должностного оклада.

5.9. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главных бухгалтеров, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

5.10. Заместителям директора, главному бухгалтеру Гимназии конкретные сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора Гимназии.

5.11. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного пунктом 6.11 Постановления администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 N 1011.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

».

6. ТАРИФИКАЦИЯ РАБОТНИКОВ ГИМНАЗИИ

6.1. Заработная плата педагогических работников Гимназии определяется путем умножения оклада (должностного оклада) ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Тарификация педагогических и других работников Гимназии производится один раз в год и оформляется тарификационным списком согласно Приложению № 8 к настоящему Положению в разрезе следующих групп персонала: учителя; педагогические и другие работники; директор и его заместители по учебной работе.

В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется отдельно по полугодиям.

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

6.3. Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100% часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80% от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения оклада (должностного оклада) ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80% от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

6.4. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников за работу по индивидуальному обучению на дому детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) определяется в порядке, предусмотренном в пункте 6.1 настоящего Положения.

6.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-воспитательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

6.6. Определение уровня образования

6.6.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6.7. Определение стажа работы

6.7.1. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, учредитель образовательного

учреждения может принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

6.7.2. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных учреждениях, в учебно-методических учреждениях, работа на должностях руководителей и специалистов органов управления образования и другая работа согласно предложенному перечню учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования:

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p>I</p> <p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>I</p> <p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту), по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<p>II</p> <p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от</p>	<p>II</p> <p>Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями,</p>

ведомственной подчиненности)	отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	III 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	VI Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

6.7.3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

6.7.3.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

Время работы в должности заведующего фильмотеккой и методиста фильмотеки;

6.7.3.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ним непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- на время службы в Вооруженных Силах Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в п. 6.7.3.1;

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников, должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

6.7.4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников образовательных учреждений и стаж работы по специальности (по профилю) засчитывается время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях (службы в Вооруженных Силах Российской Федерации) по специальности (профессии), соответствующей профилю работы образовательного учреждения или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;
педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам, инструкторам-методистам (включая старших) (кроме методистов и старших методистов учебно-методических кабинетов, центров, образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов);

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей культуры и искусства (в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам;

преподавателям специальных дисциплин учреждений начального и среднего профессионального образования;

дежурным по режиму (включая старших).

6.7.5. Исчисление стажа педагогической работы осуществляется с учетом времени работы в должности младшего воспитателя (помощника воспитателя), если в указанный период работник имел педагогическое образование или обучался в педагогическом учебном заведении и по его окончании приступил к педагогической деятельности.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка), предоставляется директору Гимназии с учётом мнения профсоюзного органа.

Работникам Гимназии время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или несколько образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

6.7.6. Стаж работы в определенных должностях и учреждениях исчисляется методистам учебно-методических, методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), учителям-логопедам, учителям-дефектологам психолого-медико-педагогических консультаций (комиссий).

В стаж работы в должности методистов (старших методистов) методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов при установлении разрядов оплаты труда включается время работы в указанных должностях, а также в должностях руководителей методических учреждений, учреждений повышения квалификации и их структурных подразделений. Кроме того, при переводе в

указанные учреждения на должности методистов учителей, воспитателей и других работников образовательных учреждений, имеющих I или высшую квалификационную категорию, в их стаж включается время работы в должностях, соответствующих профилю работы методиста.

7. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА В ГИМНАЗИИ

7.1. Почасовая оплата в Гимназии применяется при оплате:

часов, отработанных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей ГПД и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

часов педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Гимназии на условиях почасовой оплаты.

часов педагогической работы по обеспечению платных дополнительных образовательных услуг по дополнительным общеразвивающим программам.

7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в месяц определяется путём деления должностного оклада педагогического работника в соответствии с профессиональной квалификационной группой с учетом повышающих коэффициентов на среднемесячное количество рабочих часов с применением персональной надбавки по пунктам 1, 3 Приложения №1 и компенсационных выплат по п. 3.3 и 3.9 (подпункт 2).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется ежегодно путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной на ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей (по пятидневной для воспитателей ГПД), деленное на количество рабочих дней в неделе по шестидневной рабочей неделе (по пятидневной для воспитателей ГПД) уменьшенное на количество сокращенных часов в предпраздничные дни, в которые продолжительность работы сокращается на один час и деления полученного результата на 12 (количества месяцев в году).

Размер оплаты за один час педагогической работы по обеспечению платных дополнительных образовательных услуг по дополнительным общеразвивающим программам устанавливается в соответствии с приказом директора МБОУ Гимназия № 91 на основании утвержденной калькуляцией цены по платным дополнительным образовательным услугам.

7.3. Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной нагрузки (объема педагогической работы).

7.4. Директор Гимназии в пределах имеющихся средств, если это целесообразно экономически и не ущемляет интересов основных работников Гимназии, может привлекать для проведения учебных занятий с

обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением коэффициентов к должностным окладам для определения стоимости одного часа.

Указанные коэффициенты могут применяться, например, к оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, по которым в целом на Гимназию предусмотрено незначительное количество учебных часов, также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных учреждений, и в других случаях, когда нецелесообразно определять почасовую оплату труда педагогического работника исходя из среднемесячного количества часов.

Размер оплаты за один час педагогической работы по обеспечению платных дополнительных образовательных услуг по дополнительным общеразвивающим программам устанавливается в соответствии с утвержденной директором МБОУ Гимназия № 91 калькуляцией цены по платным дополнительным образовательным услугам.

КОЭФФИЦИЕНТЫ К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ К ПРОВЕДЕНИЮ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие учёной степени
Гимназисты, другие аналогичные категории обучающихся, слушатели курсов	0,36	0,2	0,155

7.4.1. Стоимость одного часа при почасовой оплате определяется исходя из размера должностного оклада профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников 4 квалификационного уровня при наличии высшего профессионального образования без учета повышающих коэффициентов и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

7.4.2. Стоимость почасовой оплаты труда лиц, имеющих почётные звания «Народный», устанавливается в размере, предусмотренном для профессоров, докторов наук.

7.4.3. Размер почасовой оплаты труда лиц, имеющих звания «Заслуженный», устанавливается в размере, предусмотренном для доцентов, кандидатов наук.

7.5. Работникам по профессии «сторож» устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – год. Часовая тарифная ставка рассчитывается из нормативного количества рабочих часов. Нормативное количество рабочих часов в месяц определяется как соотношение

нормативного количества рабочих часов в учетном периоде (при 40-часовой рабочей неделе) и количества месяцев в учетном периоде.

7.6 Оплата занятий на дому с больными детьми оплачивается по тарификации недельными часами с применением персональных выплат пункты № 1,3 Приложения №1 и выплат компенсационного характера настоящего положения п.3.3, 3.9. (подпункт 2).

8. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

8.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

8.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

8.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 8.2 настоящего раздела.

8.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

Действие выплаты единовременной материальной помощи не распространяется:

- на работников Гимназии, заключивших трудовой договор на срок до 1 года;
- на работников, занятых на временных работах;
- на работников в период испытательного срока (если в трудовом договоре включено условие об испытании при приеме на работу);
- на лиц, работающих по совместительству;
- на лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера.

Принято с учетом мнения
выборного профсоюзного органа
МБОУ Гимназия № 91
протокол № 7
от «4» мая 2017 год

Приложение № 1
к ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
«Гимназия № 91 имени М.В.
Ломоносова»
ЗАТО г. Железнодорожск

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
персональных выплат работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 91 имени М.В. Ломоносова»

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>: от 1 года до 5 лет	5%
1.1.	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»<***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет,	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
1.3.	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%

2	За сложность, напряженность, и особый режим работы:	
2.1.	за проверку письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	- учителям истории, биологии и географии;	5%
	- учителям физики, химии, иностранного языка;	10%
	- учителям математики;	20%
	- учителям русского языка и литературы;	25%
	- учителям начальных классов;	20%
2.2.	за классное руководство, кураторство <*****>.	2700 руб.
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры<***>:	
	- кабинетами, лабораториями,	10%
	-учебно-опытными участками, мастерскими, спортивными и музыкальными залами	20%
2.4.	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях	60%
3	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в муниципальном образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам <*****>	
4.1	в одном классе	5000 руб.
4.2.	в двух классах	10000 руб.

<*>Размер выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

<***> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета нагрузки.

<*****> Размер выплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 №26 «Об

утверждении СанПиН 2.4.23289-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной настоящим Постановлением, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и стимулирующих выплат), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

<*****> Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно, но не более чем в 2-х классах. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника только с его письменного согласия приказом директора. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другому педагогическому работнику с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения, начиная с четвертого дня листа нетрудоспособности. При отсутствии педагогического работника, осуществляющего классное руководство, совмещающего работу с получением образования, при направлении его в командировку, при получении им дополнительного профессионального образования, ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство другому педагогическому работнику не назначается.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений ЗАТО Железногорск, предоставляемого из краевого бюджета.

Приложение № 2
к ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
«Гимназия № 91 имени М.В.
Ломоносова»
ЗАО г. Железнодорожск

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 91 имени М.В. Ломоносова»
(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности
и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и
высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ)

Должности, профессии	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы<*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: учитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Наличие звания «Почетный работник общего образования РФ» или «Отличник народного просвещения»	наличие звания	0	1
	Руководство городским методическим объединением учителей предметников, заведование кафедрой	Обеспечение работы в соответствии с планом, подготовка отчетной документации	городское метод.объединение заведование кафедрой	3 15
	Работа в комиссии по проверке и заполнению аттестатов.	Обеспечение работы в соответствии с планом	Отсутствие замечаний.	2
	Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	эффективная работа в составе проблемно-творческой группы	продвижение и реализация проектов, проектных идей	10

Организация дистанционного обучения учащихся на дому по заключению врачебной комиссии	наличие справки врачебной комиссии и заявления родителя (законного представителя) обучающегося	издание приказа об обучении на дому обучающегося	1
Осуществление дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности	Наличие дополнительных работ: - фото и видео сопровождение мероприятий, - ведение официальной нормативной документации (протоколы Советов, совещаний и д.р.); - координатор дистанционных конкурсов; -информационное сопровождение совещаний, педсоветов; -организация внеурочной деятельности учащихся;	100%	3
			3
			4
			1
			6
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами	руководство и проведение творческих и спортивных мероприятий; руководство и проведение интеллектуальных соревнований. Составление аналитических документов по направлениям деятельности школы.	- школьный этап, - муниципальный этап, - школьный этап, - муниципальный этап, - полнота и своевременность предоставления аналитических документов.	4
			5
			7
			8
			10
За звание «Лучший учитель года Гимназии 91»	наличие звания	0	10
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие расхождений статистических данных с фактическими данными, подтвержденными необходимой документацией	7
Исполнительская дисциплина	Качество работы с документацией в соответствии с нормативными требованиями	полнота, соответствие нормативным документам; своевременность сдачи	6
	Выполнение правил внутреннего распорядка		2

		Высокий уровень культуры общения со всеми участниками образовательного процесса Гимназии		3
	За консультации и дополнительные занятия с обучающимися			8
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Стабильность и рост качества обучения	качество успеваемости (по результатам краевых контрольных работ 4 класс) прохождение государственной (итоговой) аттестации (9, 11 классы)	ККР: подготовка (n-количество сдающих) ККР: % качества равен муниципальному и выше: 1 предмет - 1 балл ГИА 9 кл: подготовка (n-количество сдающих): ГИА 9 кл баллы: за результаты ЕГЭ 11 кл: подготовка (n-количество сдающих): ЕГЭ 11 кл баллы: за результат все предметы, кроме русского языка с углубленным преподаванием ЕГЭ 11 кл баллы : за результат русский язык с углубленным преподаванием ЕГЭ 11 кл баллы: за результат по математике (базовый уровень)	0,12*n 3 0,12*n $\sum(\text{количество «4»} * 0,05; \text{количество «5»} * 0,1)$ 0,15*n $\sum(60-70 \text{ б} - 0,05*n, 71-80 \text{ б} - 0,1*n, 81-90 \text{ б} - 0,5*n, 91-100 \text{ б} - 1*n)$ $\sum(70-80 \text{ б} - 0,05*n, 81-90 \text{ б} - 0,1*n, 91-95 \text{ б} - 0,5*n, 96-100 \text{ б} - 1*n)$ $\sum(\text{количество «4»} * 0,05; \text{количество «5»} * 0,1)$
	Организация здоровьесберегающей среды.	Отсутствие травм. Отсутствие несчастных случаев.	0	1

Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	организация и проведение мероприятий, влияющих на имидж Гимназии,	высокий уровень проведения мероприятий	15
Выплаты за качество выполняемых работ			
Портфолио учителя	См. Приложение №2*	Сумма итоговых баллов (из приложения №2*): до 50 51-70 71-90 91-110 111-130 131-150 151-170 171-190 191-210 211-230 231-250 251-270 271-290 291-310 311-330 331-350 351- 370	4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20
Портфолио классного руководителя	См. Приложение №2**	Сумма итоговых баллов (из приложения №2*): до 50 51-70 71-90 91-110 111-130 131-150 151-170 171-190 191-210 211-230 231-250 251-270 271-290 291-310 311-330 331-350 351- 370	4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20
Реализация ФГОС начального/среднего звена	Разработка предметных программ, разработка программ ВНД, проведение социологических, психологических исследований, подготовка и проведение внеурочных мероприятий	- преподавание в классах, работающих по ФГОС, - распространение опыта по внедрению ФГОС, - руководство творческой группой, - активное участие в творческой группе;	2 3 5 3

	Информатизация учебного процесса	освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися	использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций, современного лабораторного оборудования	3
	Создание и сопровождение школьного сайта	- создание школьного сайта, - курирование разделов сайта	наличие сайта своевременное пополнение	10 5
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки и т.д.)	использование во внеурочной деятельности ресурса учреждений культуры и дополнительного образования города	организует посещение учреждений культуры и дополнительного образования	4
	Подготовка школы к новому учебному году	оформление кабинетов, передвижных выставок на этажах школы	в срок и полностью	7
Педагогические работники: методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	1	30
			более 1	80
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным документам	полнота, соответствие нормативным документам; своевременность сдачи	2
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение плана методической работы	доля выполненных работ	80%	5
			100%	30
	Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	степень участия	участник	10
			призер	80
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Разработка проектов, методических материалов	наличие собственных проектов, методических материалов	1	50	
		более 1	100	
Описание	количество изданных	1	50	

	педагогического опыта	публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	2	100
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	10
			2 раза в квартал	30
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, старший вожатый, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-организатор, педагог-библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, журналы, формы отчётности)	- полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, своевременность	100%	20
	Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами	руководство и проведение конкурсов, олимпиад, соревнований муниципального и краевого уровней. Составление аналитических документов по направлениям деятельности школы.	проведение конкурсов, олимпиад, соревнований муниципального и краевого уровней; полнота и своевременность предоставления аналитических документов.	15
	Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	эффективная работа в составе проблемно-творческой группы	продвижение и реализация проектов, проектных идей	5
	Осуществление дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности	выполнение общественных поручений	постоянно	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	не менее 30% участвующих от общего числа обучающихся	20	
		призовое место	20	
Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	- за каждый проект, программу	20	
Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	организация и проведение мероприятий, влияющих на имидж Гимназии,	высокий уровень проведения мероприятий	6	

	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижения детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика	5
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	0	3
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, в работе ГМО, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
	Реализация ФГОС начального/среднего звена	Разработка предметных программ, разработка программ ВНД, проведение социологических, психологических исследований, подготовка и проведение внеурочных мероприятий	написание программ своевременное и в соответствии с требованиями, проведение мероприятий	10
	Информатизация учебного процесса	работа со SMARTдоской, внедрение электронного документооборота(электронный дневник и журнал, справки)	ведение электронного документооборота	3
	Работа со школьным сайтом	курирование разделов сайта	своевременное пополнение	2
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки и т.д.)	использование во внеурочной деятельности ресурса учреждений культуры и дополнительного образования города	организует посещение учреждений культуры и дополнительного образования	1
	Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы	Изготовление конструктивно-методических материалов, наглядных пособий, декораций, костюмов и т.д.	Наличие конструктивно-методических материалов, наглядных пособий, декораций, костюмов и т.д.	4
	Подготовка школы к новому учебному году	оформление кабинетов, передвижных выставок на этажах школы	в срок и полностью	7
Лаборант, техник- программист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и качество работы			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	20
	Ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20

	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие заданным нормам	100%	1
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	4
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативное выполнение работы	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	20
	Осуществление дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности	Выполнение заданий, отчетов, общественных поручений	постоянно	15
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Техническое и программное обеспечение работы учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения	стабильно	30
		Проведение и информационное обеспечение учебных занятий	постоянно	5
Специалист по кадрам, делопроизводитель, специалист по охране труда, контрактный управляющий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и качество работы			
	Подготовка локальных нормативных актов учреждения	соответствие нормам действующего законодательства	100%	5
		соответствие требованиям и нормам охраны труда	100%	5
	Взаимодействие с органами государственной власти, с внебюджетными фондами, социального страхования, пенсионного страхования, военкоматами, центром занятости населения.	Оперативное реагирование на запросы государственной власти и внебюджетных фондов	100%	10
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие заданным нормам	100%	10
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	5
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Отсутствие или	отсутствие	0	3

	оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	предписаний контролирующих органов	устранение предписаний в установленные сроки	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Отсутствие взысканий	0	5
	Оперативное выполнение работы	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку Своевременная и качественная сдача отчетов	0	4
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	5
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка отчетов	Своевременно	10
Ведущий бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и качество работы			
	Ведение документации учреждения	полнота и соответствие документации	100%	10
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	10
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Высокий уровень экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности	Качественный экономический анализ хозяйственно-финансовой деятельности в целях экономии и рационального расходования средств	постоянно	10
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	постоянно	5
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	10	

	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку Своевременная и качественная сдача отчетов	0	3
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка отчетов	Своевременно	2
Бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и качество работы			
	Ведение документации учреждения	полнота и соответствие документации	100%	10
	Взаимодействие с органами государственной власти, с внебюджетными фондами, социального страхования, пенсионного страхования, военкоматами, центром занятости населения.	Оперативное реагирование на запросы государственной власти и внебюджетных фондов	100%	10
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	38
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Высокий уровень экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности	Качественный экономический анализ хозяйственно-финансовой деятельности в целях экономии и рационального расходования средств	постоянно	10
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	постоянно	10
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	15
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	30
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку Своевременная и качественная сдача отчетов	0	10
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка отчетов	Своевременно	13
Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	20
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	отсутствие протоколов	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	своевременно, качественно	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	5
Осуществление рационального расходования электроэнергии		Отсутствие превышения лимитов	5	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик территории	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	10
	Работы с механизированными и техническими средствами	отсутствие замечаний администрации и контролирующих органов	0	10

	Выполнение дополнительных работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работы и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	2
			10 часов в месяц	3
			15 часов в месяц	4
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	отсутствие протоколов	15
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Временные затраты со 100% с сохранностью транспортируемого имущества	10
	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	отсутствие замечаний	0	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Благоустройство территории учреждения	зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	5
	Коммуникативная культура	умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие жалоб	1
Бережное отношение и сохранность СИЗ	отсутствие замечаний администрации	0	4	
Уборщик служебных помещений	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	10
	Выполнение дополнительных работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работы и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	5
			10 часов в месяц	10
			15 часов в месяц	15

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Проведение мелких ремонтных работ в учреждении	Временные затраты со 100% с качеством до 1 ч до 2 ч свыше 2 ч.	2 3 4	
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	отсутствие замечаний	0	5	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Благоустройство территории учреждения	зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	5	
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20	
Коммуникативная культура	умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие жалоб	1	
Бережное отношение и сохранность СИЗ	отсутствие замечаний администрации	0	4	
Преподаватель-организатор безопасности жизнедеятельности	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям.	Ведение отчетной документации	Предъявление документации по первому требованию. Отсутствие замечаний по ведению документации	80
	Взаимодействие с военкоматом, центром занятости населения, иными органами государственной власти	Оперативное реагирование на запросы	100%	50
	Непрерывное профессиональное развитие	Реализация индивидуальной программы профессионального развития	Программа профессионального развития выполнена полностью	20
		Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций,	Выступление с докладом, сообщением, наличие публикаций. Применение материалов курсов, семинаров в	50

			образовательной деятельности	
Коммуникативная культура	Умение выстраивать взаимодействие для достижения целей	Самостоятельное решение вопросов с педагогическими работниками и сотрудниками.		60
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения учащихся (конкурсы, смотры, фестивали, конференции, соревнования)	Участие учащихся отмечено организаторами олимпиад, конкурсов, концертов, фестивалей, конференций.		30
		Призовые места		50
Выплаты за качество выполняемых работ				
Портфолио учителя	См. Приложение №2*	Сумма итоговых баллов (из приложения №2*):		
		до 50		4
		51-70		5
		71-90		6
		91-110		7
		111-130		8
		131-150		9
		151-170		10
		171-190		11
		191-210		12
		211-230		13
		231-250		14
		251-270		15
		271-290		16
		291-310		17
		311-330		18
Реализация ФГОС начального/среднего звена	Разработка предметных программ, разработка программ ВНД, проведение социологических, психологических исследований, подготовка и проведение внеурочных мероприятий	написание программ своевременное и в соответствии с требованиями, проведение мероприятий		20
Информатизация учебного процесса	освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися	использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций, современного лабораторного оборудования		5
Создание и сопровождение школьного сайта	- создание школьного сайта, - курирование разделов сайта	наличие сайта		100
		своевременное пополнение		15
Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры,	использование во внеурочной деятельности	организуется посещение		6

	библиотеки и т.д.)	ресурса учреждений культуры и дополнительного образования города	учреждений культуры и дополнительного образования	
	Подготовка школы к новому учебному году	оформление кабинетов, передвижных выставок на этажах школы	в срок и полностью	7
Педагогические работники: воспитатель (группы продленного дня)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, воспитательная программа класса)	Полнота и соответствие	100% Отсутствие замечаний администрации Своевременность сдачи документации	30
	Обеспечение занятости детей	Организация работы в клубах, организация деятельности детского школьного самоуправления.	Устойчивая, стабильная деятельность направления. Результат работы выходит за рамки Гимназии (город, край). Освещение деятельности на сайте Гимназии, в СМИ.	60
	Организация работы по укреплению здоровья гимназистов	Реализация общешкольного проекта «Здоровье».	Ежегодный мониторинг по направлению школьная тревожность, участие в работе педагогических советов. Продвижение в Гимназии здоровьесохраняющих технологий. Наличие печатных статей.	50
	Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами	руководство и проведение конкурсов, олимпиад, соревнований муниципального и краевого уровней. Составление аналитических документов по направлениям деятельности школы.	проведение конкурсов, олимпиад, соревнований муниципального и краевого уровней; полнота и своевременность предоставления аналитических документов.	100
	Организация работы по укреплению здоровья гимназистов	Организация общешкольных мероприятий валеологического направления	За каждое общешкольное мероприятие	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды.	Отсутствие травм. Отсутствие несчастных случаев. Отсутствие приводов в ОДН.	0	20
Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	организация и проведение мероприятий, влияющих на имидж Гимназии,	высокий уровень проведения мероприятий	20
Эффективность работы с родителями	Наличие обоснованных обращений родителей по конфликтным ситуациям	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Высокая посещаемость родительских собраний. Посещаемость занятий детьми класса 100%	20
			20
Осуществление дополнительных работ	Реализация социально-значимых проектов.	Вовлечение в реализацию проекта учащихся Гимназии (разных классов). Реализация социального проекта. Получение гранта на реализацию проекта.	5
			4
			3
Организация деятельности детских объединений, организаций	Выполнение общественных поручений Выполнение общественно-полезной деятельности.	постоянно	15
			10
Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	- за каждый проект, программу	20
Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	эффективная работа в составе проблемно-творческой группы	продвижение и реализация проектов, проектных идей	5
Организация деятельности детских объединений, организаций	Проведение общешкольных акций и мероприятий	- за каждое мероприятие	15
Выплаты за качество выполняемых работ			

	Реализация ФГОС начального/среднего звена	Разработка предметных программ, разработка программ ВНД, проведение социологических, психологических исследований, подготовка и проведение внеурочных мероприятий	написание программ своевременное и в соответствии с требованиями, проведение мероприятий	10
	Информатизация учебного процесса	работа со SMARTдоской, внедрение электронного документооборота(электронный дневник и журнал, справки)	ведение электронного документооборота	3
	Работа со школьным сайтом	курирование разделов сайта	своевременное пополнение	2
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки и т.д.)	использование во внеурочной деятельности ресурса учреждений культуры и дополнительного образования города	организует посещение учреждений культуры и дополнительного образования	1
	Портфолио воспитателя	См. Приложение №2**	Сумма итоговых баллов (из приложения №2**): до 50 51-70 71-90 91-110 111-130 131-150 151-170 171-190	5 6 7 10 13 15 17 20
Педагогические работники: педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Участие в педагогических консилиумах	работа консилиума в соответствии с планом, анализ результатов	20
		проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия (не менее 5 за четверть)	10
		участие в совете профилактики	работа совета профилактики в соответствии с планом, анализ результатов	20

	проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия (не менее 5 за четверть)	10
	Внедрение новых систем документооборота (карты развития на каждого обучающегося с 1 класса, электронный журнал консультаций)	наличие	30
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным документам	полнота, соответствие нормативным документам; своевременность сдачи	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью (проект по здоровьесберегающим технологиям, проект «Одаренные дети» и т.д.)	30
		призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
		презентация, публикация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов, методических объединениях психологов, в сети Интернет	20
	адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	предупреждение дезадаптации, снижение тревожности (низкий уровень тревожности по школе)	30

Осуществление дополнительных работ	Реализация социально-значимых проектов	Реализация социальных проектов	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки и т.д.)	использование во внеурочной деятельности ресурса учреждений культуры и дополнительного образования города	организует посещение учреждений культуры и дополнительного образования	1
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30

<*>исходя из 100-балльной системе

Приложение № 3
к ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
«Гимназия № 91 имени М.В.
Ломоносова»
ЗАТО г. Железнодорожск

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ

выплат по итогам работы работникам муниципального бюджетного
образовательного учреждения «Гимназия № 91 имени М.В. Ломоносова»

Критерии	Условия		Баллы
	Наименование	Индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения	от 90% выделенного	15
	выделенных бюджетных средств за оцениваемый период	объема средств 95% выделенного объема средств	25
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок,	10
	Капитальный ремонт	в полном объеме	30
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	15
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	- участие международного уровня	10
		- участие федерального уровня	8
		- участие регионального уровня	5
		- участие муниципального уровня	3
		- участие школьного уровня	2

Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	- участие международного уровня	15
		- участие федерального уровня	7
		- участие регионального уровня	6
		- участие муниципального уровня	4
		- участие школьного уровня	1

Приложение № 4
к ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
«Гимназия № 91 имени М.В.
Ломоносова»
ЗАО г. Железногорск

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, профессий работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Гимназия № 91 имени М.В. Ломоносова»
ЗАО Железногорск, относимых к основному персоналу по виду
экономической деятельности «Образование»

учитель

Приложение № 5
к ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 91 имени М.В.
Ломоносова»
ЗАТО г. Железногорск

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,
характеризующие работу муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Гимназия № 91 имени М.В. Ломоносова»
для отнесения учреждения к группам по оплате труда директора

Показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

1.1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности учреждений при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Кол-во баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося	0,3
2. Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях с круглосуточным пребыванием или проживающих в общежитии, за исключением детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
3. Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Из расчета за каждого	0,5
4. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
- в многопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
- в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
5. Среднегодовое количество слушателей в учреждениях дополнительного образования взрослых	за каждого слушателя	0,4
6. Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
7. Количество работников в образовательном учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	- первую квалификационную категорию	0,5
	- высшую квалификационную категорию	1
	- ученую степень	1,5

8. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	20 30 50
9. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности: - спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки - учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования - групп высшего спортивного мастерства	- за каждую группу дополнительно - за каждого обучающегося дополнительно - за каждого обучающегося дополнительно - за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5 4,5
10. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
11. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
12. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
13. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
14. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	- находящихся на балансе учреждения - при наличии договорных отношений	30 15
15. Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
16. Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
17. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
18. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
19. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
20. Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10
21. Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5

1.3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителя по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Тип (вид) учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей учреждений по сумме баллов			
	I	II	III	IV
Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
Учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

1.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (детей) образовательных учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года.

1.5. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

1.6. Группа по оплате труда определяется не реже одного раза в год по распоряжению Администрации ЗАТО г.Железногорск на основании ходатайства муниципального казенного учреждения «Управление образования» с предоставлением соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения на 01 января текущего года.

Приложение № 6
к ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 91 имени М.В.
Ломоносова»
ЗАТО г. Железногорск

ВИДЫ ВЫПЛАТ

стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназии № 91 имени М.В.

Ломоносова» директора, заместителей директора, главного бухгалтера (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ)

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Размер к окладу (должностному окладу)
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместители руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	20%
Сохранение здоровья обучающихся	организация обеспечения обучающихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%	

в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью обучающихся	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	20%
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение обучающихся в пределах 1 - 2% от общей численности	20%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности

		своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	30%
	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	20%
	сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20%
	качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	20%
	отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	20%
	объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика	8%
	повышение заработной платы работников	положительная динамика	20%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	20%

Приложение № 7
к ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
“Гимназия № 91 имени М.В.
Ломоносова”
ЗАТО г. Железногорск

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
выплат по итогам работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру
учреждения Гимназии

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер к окладу (должностному окладу) <*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные федеральные	100% 61%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	37%
		-проведение текущего ремонта	25%
		- проведение капитального ремонта	49%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	- международные; - федеральные; - межрегиональные; - региональные; - внутри учреждения	49% 43% 31% 22% 16%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	- разработка проекта муниципального уровня;	4%
		- реализация проекта муниципального уровня;	7%
		- разработка проекта регионального уровня	10%
		- реализация проекта регионального уровня	13%
		- разработка проекта федерального уровня;	19%
		- реализация проекта федерального уровня;	25%
		- разработка проекта международного уровня;	28%
- реализация проекта международного уровня	37%		

<*> Без учета повышающих коэффициентов.