

16	Проведение практической части уроков по технологии на собственной базе (в мастерских) по кулинарии, швейному делу; столярному, слесарному делу	3		Количество мастерских и их расположение (этаж)	
17	Эффективная работа муниципальных опорных площадок	3		Указать тему работы, оценку деятельности экспертным советом и результаты работы	
18	Наличие иных критериев (особых условий), исключающих объемные показатели: дистанционное обучение учащихся; «Электронная столовая» и др.	до 5		Указать количественные и качественные характеристики (результаты) по каждому указанному дополнительному критерию	
	Первичная сумма баллов:	max. 100		Заполняет зам. директора по УВР	
	Итоговая сумма баллов и %:				

Шкала перевода баллов в %: 95-100 баллов–20%; 90-94 балла – 17,5%, 80-89 баллов–15%; 70-79 баллов–12,5%; 60-69 баллов – 10%; 50-59 баллов – 7,5%; 45-49 баллов – 5%; 40-44 балла – 2,5%; 40 баллов-0%.

При сумме баллов менее 40 деятельность заместителя директора по УВР гимназии признается неэффективной.
Критерии и показатели предоставляются директору до 20 января.

	место; 11-20 место	5			
2	Отсутствие предписаний надзорных органов. (указать конкретно от какого органа надзора предписание)	5			Всего предписаний _____, в том числе требующих финансирования _____
3	Отсутствие обоснованных жалоб	5			Всего жалоб _____, в т. ч. обоснованных _____
4	Отсутствие дисциплинарных взысканий	5			Нет (есть)
5	Привлечение в коллектив молодых (до 30 лет) педагогов: 14% и выше	2			Количество педагогов (всего) _____, из них молодых ____ (количество, %)
6	Отсутствие педработников, не прошедших повышение квалификации и (или) переподготовку в установленные нормативами сроки	3			% педработников, имеющих удостоверение о повышении квалификации(переподготовке) без нарушения нормативных сроков
7	Своевременное и качественное размещение на сайте учреждения отчета по: самообследованию учреждения	3			Указать дату размещения отчета на сайте учреждения
8.	Достижение учащимися 2-11-х классов более высоких показателей обученности и качества по сравнению с предыдущим учебным годом (или стабильно высоких выше средних городских показателей)	5			Второгодники 4, 9кл _____ условно переведенные _____ со справками из 11 кл. _____ % обученности учащихся: был _____, стал _____
		5			% качества обучения: был _____, стал _____
9	Отсутствие учащихся, не приступивших к занятиям;	10			Количество учащихся: было _____, стало _____
10	Отсутствие выпускников, не получивших аттестаты в 9 и 11 классах	2/3			
11	Доля детей первой и второй групп здоровья в общей численности уч-ся (не ниже 80%); Доля уч-ся подтвердивших нормы ГТО (не менее 10%)	3			Указать: доля _____ доля _____
		2			
12	Обучение детей по адаптированной программе на основании заключения ПМПК	5			Количество детей с указанием классов обучения
13	Отсутствие учащихся, совершивших преступления	5			
14	Организация оздоровительного отдыха детей:				Указать фактическое количество детей в каждой смене
	лагерь дневного пребывания (не менее 75 человек; не менее 50 человек)	5			
	открытие двух смен ЛДП;	3			
	лагерь труда и отдыха (не менее 15 человек)	2			
15	Организация питания учащихся: охват одноразовым питанием не менее 90%; двухразовым не менее 30%	3			
		2			

	санитарно-гигиенических условий в зданиях школы -обеспеченность - необеспеченность	3 0
	1.5.Своевременное составление смет на текущих и капитальный ремонт - наличие - отсутствие	3 0
	1.7. Выполнение предписаний - своевременное и полное выполнение предписаний контролирующих служб - не выполнение	2 0
	1.8. - высокое качество подготовки и проведения всех видов ремонтных работ - выполнение - не выполнение	5 0
	1.9. Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хоз.инвентаря - оптимальный уровень -удовлетворительный уровень -неудовлетворительный	6 3 0
	1.10. Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов: -электро - тепло - водопотребления - телефонная связь - отсутствие экономии	1 1 1 1 0
	1.11. Качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов - отсутствие	5 0
<i>Максимальное количество баллов: 40</i>		

2. Результативность деятельности зам. директора по УВР

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности деятельности	Единица измерения, баллы	Достигнутые показатели за установленный период		
			Цифры или %	Пояснения к представленным показателям (результатам) <i>обязательны для заполнения</i>	Баллы
1.	1-а. Выполнение муниципального задания: 100%;	5			
	1-б. Место в рейтинге школ по итогам муниципального мониторинга оценки качества образования: стабильно 1-10			Указать место в рейтинге	

Приложение № 4
к Положению о распределении стимулирующей
части фонда оплаты труда работников

**Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности
учебно-управленческого персонала**

1. Результативность деятельности главного бухгалтера

Показатели эффективности	Индикаторы	Баллы
1. Своевременное и качественное предоставление отчетности	1.1. Обеспечение своевременности и качественное предоставление отчетности (строго в сроки)	5 0
	- несвоевременное	
	1.2. Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	5
	1.3 Своевременное перечисление денежных средств за услуги товара	4
2. Освоение новых компьютерных программ для ведения бухгалтерского учета, своевременная подготовка экономических расчетов	- несвоевременное	0
	2.1. Использование компьютера для организации бухучета, выдачи справок и другой документации в работе с организациями, работниками учреждения (более 80%);	6
3. Качественное ведение документации	- работа в неполном объеме с электронным документооборотом	0
	3.1. Своевременная выдача заработной платы.	5
	3.2. Качественное ведение налоговой документации.	10
	3.3. Качественное ведение бухгалтерского учета в учреждении (в соответствии с номенклатурой дел)	5
<i>Максимальное количество баллов: 40</i>		

2. Результативность деятельности зам. директора по АХЧ

Показатели эффективности	Индикаторы	Баллы
Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности	1.1. Соблюдение, в соответствии с нормативными требованиями, правил пожарной и электробезопасности	5 2 0
	- оптимальный уровень	
	- удовлетворительный уровень	
	- несоответствие	
1.2. Составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	- наличие	3
	- отсутствие	0
	1.3. Организация заключения договоров на поставки товаров, услуг и работ	4 0
- своевременного		
	- не своевременно	0
	1.4. Организация обеспечения всех требований	

	дезинфицирующих средств, инструментов и инвентаря	
	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	до 5 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы	до 3 баллов
<i>Максимальное количество набираемых суммарных баллов: 40 баллов</i>		

8. Результативность деятельности бухгалтера-кассира

Показатели эффективности	Индикаторы	Баллы
1. Своевременное и качественное предоставление отчетности	1.1. Обеспечение своевременности и качественное предоставление отчетности (строго в сроки)	5
	- несвоевременно	0
	1.2. Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	5
	1.3. Отсутствие жалоб и обращений работников учреждения по вопросам оплаты труда	5
	- наличие жалоб	0
2. Освоение новых компьютерных программ для ведения бухгалтерского учета, своевременная подготовка экономических расчетов	2.1. Использование компьютера для организации бухучета, выдачи справок и другой документации в работе с организациями, работниками учреждения (более 80%);	10
	- работа в неполном объеме с электронным документооборотом	0
3. Качественное ведение документации	3.1. Качественное ведение документации	5
	3.2. Качественное ведение бухгалтерского учета в учреждении (в соответствии с номенклатурой дел)	5
4. Качественное ведение кассовой документации	Отсутствие недостачи (излишков) в кассе;	5
<i>Максимальное количество баллов: 40</i>		

	Сохранность школьного имущества Факты порчи имущества	1 балл
<i>Максимальное количество набираемых суммарных баллов: 40 баллов</i>		

6. Результативность деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и инженер-электрика

Критерии	Показатели критериев	Баллы по каждому показателю
Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	Без замечаний	3 балла
	Разовые небольшие замечания	1 - 2 балла
Позитивные результаты деятельности	Соблюдение сохранности материалов, инструментов, экономное и рациональное их использование	до 5 баллов
	Качественное проведение текущих ремонтных работ (по факту)	до 10 баллов
	Проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемого здания, сооружений, оборудования, мебели и своевременное сообщение администрации о выявлении неполадок (с подтверждением)	до 5 баллов
	Своевременная и качественная работа по выполнению заявок (оперативность)	до 6 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы	до 3 баллов
	Выполнение правил, норм техники безопасности и охраны труда согласно инструкции	до 3 балла
	За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	до 5 баллов
<i>Максимальное количество набираемых суммарных баллов: 40 баллов</i>		

7. Результативность деятельности уборщика служебных помещений

Критерии	Показатели критериев	Баллы по каждому показателю
Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	Без замечаний	3 балла
	Разовые небольшие замечания	от 1 до 2 баллов
Позитивные результаты деятельности	Качество ежедневной уборки помещений, обеспечение соблюдения САНПин на обслуживаемой территории	до 5 баллов
	Качество генеральной уборки помещения	до 5 баллов
	Качественное выполнение работ, связанных с проведением ремонта (по факту)	до 5 баллов
	Выполнение правил, норм техники безопасности и охраны труда согласно инструкции	до 3 баллов
	Оперативное и результативное выполнение распоряжений заведующего хозяйством	до 5 баллов
	Рациональное использование моющих, чистящих,	до 5 баллов

4. *Результативность деятельности гардеробщика*

Критерии	Показатели критериев	Баллы по каждому показателю
Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	Без замечаний Разовые небольшие замечания	3 балла от 1 до 2 баллов
Позитивные результаты деятельности	Содержание в чистоте и порядке помещения гардеробной	до 5 баллов
	Выполнение правил, норм техники безопасности и охраны труда согласно инструкции	до 3 баллов
	За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	до 5 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы	до 3 баллов
	Соблюдение режима пропуска лиц в школе в соответствии всех требований	до 5 баллов
	Сохранность верхней одежды обучающихся	до 5 баллов
	Сохранность школьного имущества	1 балл
<i>Максимальное количество набираемых суммарных баллов: 30 баллов</i>		

5. *Результативность деятельности дворника*

Критерии	Показатели критериев	Баллы по каждому показателю
Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	Без замечаний	3 балла от 1 до 2 баллов
	Разовые небольшие замечания	
	Качественное содержание территории двора в соответствии с нормами СанПиН 1-3	до 10 баллов
	Выполнение правил, норм техники безопасности и охраны труда согласно инструкции	до 3 баллов
	Оперативное и результативное выполнение распоряжений заведующего хозяйством	до 5 баллов
	Соблюдение сохранности материалов, инструментов, экономное и рациональное их использование	до 5 баллов
	За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	до 5 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы	до 3 баллов
	Благоустройство и озеленение школьной территории	до 5 баллов

	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	до 5 баллов
<i>Максимальное количество набираемых суммарных баллов: 35 баллов</i>		

3. Результативность деятельности специалиста по охране труда

Критерии	Показатели критериев	Баллы по каждому показателю
Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	Без замечаний Разовые небольшие замечания	до 3 балла от 1 до 2 баллов
За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	Ежемесячно (по факту с подтверждением)	до 7 баллов
Позитивные результаты деятельности	Факты травматизма во время осуществления УВП: -Отсутствие фактов травматизма	до 5 балл
	Полнота охвата мероприятиями по ОТ обучающихся и работников, активная работа по профилактике ДТП, пожарной безопасности и др.	до 5 бал.
	Наличие обязательной документации и качественное ее ведение	до 5 баллов
	Систематический контроль по ОТ (справки, акты)	до 5 бал.
	Высокий уровень организации и проведения практических занятий, тренировок и учений при угрозе ЧС	до 5 бал.
	Обеспечение работающих правилами, стандартами, нормами, положениями, инструкциями и другими нормативными документами по охране труда.	2 балла
	Своевременное и качественное обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности	3 балла
	Своевременная сдача отчетов	до 5 баллов
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих и органов надзора	5 балла
	Оформление наглядности, уголков и информационных стендов по ОТ	до 5 баллов
Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации	3 балла
	В объёме 144 часов	2 балла
	В объёме 72 часов	1 балл
	В объёме 36 часов	
Систематическая работа в информационном пространстве (сайт)	С подтверждением	2 балла

Приложение № 3
к Положению о распределении стимулирующей
части фонда оплаты труда работников

Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности административно-хозяйственного персонала

1. Результативность деятельности секретаря

Критерии	Показатели критериев	Баллы по каждому показателю
Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	Без замечаний Разовые небольшие замечания	до 3 баллов от 1 до 2 баллов
Позитивные результаты деятельности	Качественное ведение кадровой работы по обучающимся	до 5 баллов
	Прием, регистрация в журнале и сохранность документов, поступивших в архив (по факту)	до 5 баллов
	Своевременное и оперативное ознакомление с входящей документацией	до 5 баллов
	Ведение документов по Всеобучу (ежемесячно по факту)	до 5 баллов
	Оперативное и результативное выполнение распоряжений директора школы	до 5 баллов
	Расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	до 5 баллов
	Выполнение правил, норм техники безопасности и охраны труда согласно инструкции	до 5 баллов
	Отчетная документация в установленные сроки (по факту) - в Статистику	до 5 баллов
	Грамотное ведение дел по номенклатуре	до 5 баллов
Подготовка собраний, заседаний, совещаний	По факту	2 балл

Максимальное количество набираемых суммарных баллов: 50 баллов

2. Результативность деятельности сторожа

Критерии	Показатели критериев	Баллы по каждому показателю
Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	Без замечаний Разовые небольшие замечания	3 балла от 1 до 2 баллов
Позитивные результаты деятельности	Выполнение правил, норм техники безопасности и охраны труда согласно инструкции	до 3 баллов
	Оперативное и результативное выполнение распоряжений заместителя директора по АХЧ	до 4 баллов
	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	до 5 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы	до 5 баллов
	Соблюдение режима пропуска лиц в школе в соответствии всех требований	до 5 баллов
	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	до 5 баллов

	мероприятиях различного уровня	
	результативность работы по пополнению и сохранению библиотечного фонда (в том числе учебников)	до 5 баллов
	проведение читательских конференций, внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность	до 5 баллов
	эффективная организация и работа с активом библиотеки	до 5 баллов
	за расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	до 5 баллов

Приложение № 2
к Положению о распределении стимулирующей
части фонда оплаты труда работников

**Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности
учебно-вспомогательного персонала**

Критерии	Показатели критериев	Баллы по каждому показателю
<i>Результативность деятельности педагога-организатора (максимальное количество баллов 25)</i>		
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	организация и проведение мероприятий, повышающих имидж образовательного учреждения	до 5 баллов
	участие в инновационной деятельности (разработка и внедрение адаптационных программ, проектов в соответствии с программой развития школы)	до 5 баллов
	качественная организация взаимодействия с культурно-образовательными учреждениями	до 5 баллов
	результативность работы по повышению социальной активности обучающихся (участие в конкурсах, интеллектуальных играх, акциях, интегративных событиях года)	до 5 баллов
	за расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	до 5 баллов
<i>Результативность деятельности педагога-психолога (максимальное количество баллов 40)</i>		
	качественное проведение коррекционной работы с участниками образовательного процесса (индивидуальная и групповая)	до 5 баллов
	участие в инновационной деятельности (разработка и внедрение адаптационных программ в соответствии с программой развития школы)	до 5 баллов
	участие в методической работе (конференциях, семинарах, конкурсах)	до 5 баллов
	эффективное использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе	до 10 баллов
	зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы: - уровень ОУ - муниципальный уровень - региональный уровень - при неоднократном проведении дополнительно	2 балла 3 балла 5 баллов 1 балл
	за расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	до 4 баллов
<i>Результативность деятельности библиотекаря (максимальное количество баллов 35)</i>		
	высокая читательская активность обучающихся (свыше 80%)	до 5 баллов
	высокий уровень информационного обеспечения участников образовательного процесса	до 5 баллов
	результативное участие в профильных	до 5 баллов

1.	Активная работа с сайтом гимназии	Наличие публикаций на сайте гимназии	1 балл за публикацию	до 1
2.	Исполнительская дисциплина	<p>Высокий уровень исполнительской дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Выполнение локальных актов и распоряжений администрации, своевременная сдача отчетов и сведений разного порядка, трудовая дисциплина, соблюдение графика дежурства. • Качественное и своевременное оформление электронных журналов • Отсутствие травматизма учащихся • Работа по 6 дневной рабочей неделе 	<p>Соблюдение показателей – 1 балл</p> <p>Качественное и своевременное оформление электронных журналов – 1 балл</p> <p>Отсутствие травматизма учащихся во время уроков: 2 балла – на уроках физической культуры и технологии, 1 балл на остальных.</p> <p>В случае работы по 6-дневной недели – 2 балла</p>	до 6
10. Показатели эффективности работы классного руководителя				
1	Эффективная работа классного руководителя	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие правонарушений учащихся класса, в том числе в стенах гимназии 2. Отсутствие неуспевающих в классе или пропускающих занятия по неуважительной причине 3. Динамика охвата горячим питанием учащихся класса 4. Участие в организации и проведении мероприятий: школьного, городского, областного уровней 5. Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся. 6. Реализация экскурсионных проектов 7. Формирование классной формы в рамках Положения о внешнем виде обучающихся гимназии 8. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей или законных представителей в администрацию гимназии или вышестоящие органы. 9. Процент учащихся используемых карту школьников для питания и проходной 	<p>При отсутствии правонарушений за пределами школы – 1балл, 1 балл в стенах школы.</p> <p>1 балл при отсутствии неуспевающих учащихся и пропускающих занятия без уважительной причины</p> <p>При охвате горячим питанием от 80% от контингента класса – 2 балла</p> <p>За участие в мероприятиях школьного, городского и областного уровней соответственно 1, 2 и 3 балла</p> <p>Формирование портфолио у учащихся класса в бумажном или электронном видах – 3 балла, 5 баллов в обоих видах</p> <p>Проведение экскурсионной программы в классе – 2 балла.</p> <p>Процент учащихся класса соблюдающих Положение: 90-99% - 2 балла,</p> <p>При отсутствии обоснованных жалоб – 2 балла</p> <p>100% - 2 балла, 90-99% - 1 балл</p>	

		4. Работа со студентами на педагогической практике	не более 4 баллов В случае наличия практикантов – 1 балл	
2	Реализация педагогического мастерства в профессиональных конкурсах	Участие в конкурсах профессионального мастерства	2 балла за участие в муниципальных конкурсах педагогического мастерства, 3 балла за участие в профессиональных конкурсах уровня выше муниципального. 2 премиальных балла за участие в конкурсах «Педагог года» или «Педагогический дебют».	
3	Развитие профессионального мастерства	1. Повышение квалификации в межкурсовой период 2. Участие внутри школьных методических мероприятий 3. Прохождения аттестации на первую и высшую категорию	1 балл за прохождение обучения в межкурсовой период на семинарах 1 балл за посещение внутри школьных методических мероприятий За прохождение аттестации на 1 категорию – 1 балл, высшую категорию – 2 балла, своевременное прохождение аттестации – 1 б.	
4	Обобщение педагогического опыта	Наличие личного сайта учителя	за наличие сайта учителя – 5 баллов	до 5
5	Распространение опыта работы гимназии	Участие в работе экспериментальных или муниципальных площадок	Участие – 2 балла, организация 5 баллов	до 5
6. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы				
1	Разработка и корректировка рабочей программы	Работа над разработкой или корректировки рабочей программы	1 балл за корректировку, 2 балла за разработку рабочих программ	до 2
2	Разработка ООП	Участие в творческой группе по корректировке образовательной программы	3 балла за участие в работе по разработке ООП	до 3
3	Работа по реализации ФГОС	Реализация ФГОС	2 балла за реализацию ФГОС в рамках предмета	до 2
7. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы				
1	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий в школе	2 балла за мероприятие, но не более 4 баллов	до 4
8. Создание элементов образовательной инфраструктуры				
1	Создание элементов образовательной инфраструктуры	1. Оформление и сохранность кабинета, соблюдение санитарных норм. 2. Оформление школьных помещений, кроме своего кабинета 3. Участие в пополнении и развитии школьного музея и работа с материалами музея в рамках подготовки к мероприятиям разного уровня.	1 балл за оформление учебного кабинета, удовлетворительное санитарное состояние кабинета – 1 балл 2 балла за участие в оформлении гимназии 2 балла за участие и работу	до 6
9. Иные показатели				

			<p>история, география, биология, физика, химия, информатика (5-8 классы) 85% и более - 3 б. 80% и более - 2 б. 75% и более - 1 б. (9-11 классы) 80% и более - 3 б. 75% и более - 2 б. 70% и более - 1 б.</p> <ul style="list-style-type: none"> Музыка, ИЗО, физкультура, ОБЖ, технология 95% и более - 2 б. 	
2	Высокие показатели на ОГЭ и ЕГЭ	Средний балл по ЕГЭ и ОГЭ	<p>1 балл - средний балл по предмету по ЕГЭ или ОГЭ выше городского 2 балла – наличие учащихся с баллом от 80 и выше 2 балла – наличие 100 баллов Обученность по итогам ОГЭ 100% (русский язык, математика, обществознание) – 2 балла за класс; (английский язык) 1 балл за группу. Обученность по итогам ЕГЭ – 100% (русский язык, математика) – 3 балла за класс</p>	до 10
3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся				
1	Организация внеклассной работы по предмету	Организация внеклассной работы по предмету с привлечением родителей	Проведение мероприятия с активным участием родителей – 2 балл	до 2
4. Участие и результаты участия учеников в олимпиадах, конкурсах и соревнованиях				
1	Подготовка учащихся к конкурсам разных уровней	Участие учащихся гимназии в олимпиадах, конкурсах и соревнованиях	<p>1 балл за участие в очных олимпиадах, конкурсах и соревнованиях, 2 балла в случае победы, но не более 6 баллов. Для учителей физической культуры не более 10 баллов ВОШ: 5 б. – наличие победителей муниципальных, региональных, всероссийских этапов ВОШ 3б. – наличие призеров муниципальных, региональных, всероссийских этапов ВОШ 1 б. – организация школьного этапа ВОШ</p>	до 10 до 9 б
5. Участие в педагогических проектах				
1	Распространение педагогического опыта	<p>1. Поведение открытых уроков. 2. Распространение собственного педагогического опыта в публикациях 3. Распространение собственного педагогического опыта на разном уровне</p>	<p>1 балл за открытый урок 2 балл за публикацию в печатных и 1 балл - интернет изданиях. 1 балл за выступление на педагогическом совете или 2 балла за выступления на конференции или семинаре, но</p>	

Приложение № 1
к Положению о распределении стимулирующей
части фонда оплаты труда работников

Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности педагогов

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Балл
1. Реализация дополнительных проектов <i>(экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)</i>				
1	Проведение предметных дней/недель	Факт участия в проведении предметной недели или предметного дня	1 балл за проведение	1
2	Организация внеурочной деятельности по предмету	1. Подготовка учащихся к научно-практической конференции в школе 2. Подготовка учащихся на городских, областных и всероссийских конкурсах научных работ	1 балл за участие 1 балл за участие, 2 балла в случае победы, 1 балл за наличие публикации у учащихся	до 5
3	Подготовка и проведение общешкольных мероприятий	Подготовка и проведение общешкольных мероприятий	1 балл за мероприятие, 2 балла – 2 и более мероприятий	до 2
4	Организация экскурсионных и экспедиционных программ в рамках предмета.	Проведение экскурсионной или экспедиционной программы для учащихся в рамках предмета.	Выход в пределах города – 1 балл, за пределы города - 3 балла	до 4
2. Динамика индивидуальных образовательных результатов <i>(по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)</i>				
1	Качество знаний учащихся	1. Обученность 2. Качество знаний (процент учащихся закончивших на «4» и «5»)	При обученности 100% - 2 балла Показатели качества знаний соответствуют: <ul style="list-style-type: none"> • Начальные классы 80% и более - 3 б. 75% и более - 2 б. 70% и более - 1 б. • Обученность по итогам ВПР – 100% - 2 балла • Русский язык, английский язык, немецкий язык, (5-8 классы) 80% и более - 3 б. 75% и более - 2 б. 70% и более - 1 б. (9-11 классы) 75% и более - 3 б. 70% и более - 2 б. 65% и более - 1 б. • Математика 75% и более - 3 б. 70% и более - 2 б. 65% и более - 1 б. • Литература, 	до 5

таблицами, цифровыми данными. Апелляции по другим основаниям не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществлять проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки.

В случае установления в ходе проверки фактов нарушения процедур мониторинга, оценивания или допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления ошибочного оценивания.

Исправленные данные доводятся до сведения работника, подавшего письменное заявление. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

6. Перечень критериев, показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат.

6.1. Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности педагогов (Приложение № 1)

6.2. Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности учебно-вспомогательного персонала (Приложение № 2)

Размер стимулирующей выплаты учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$Ст = (Б/Мах) * О$, где:

Ст-размер стимулирующей выплаты в руб.;

Б-количество баллов по указанным критериям;

Мах-максимальное количество баллов;

О-оклад работника.

6.3. Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности административно-хозяйственного персонала (Приложение № 3)

Размер стимулирующей выплаты административно-хозяйственного персонала рассчитывается по формуле:

$Ст = (Б/Мах) * О$, где:

Ст-размер стимулирующей выплаты в руб.;

Б-количество баллов по указанным критериям;

Мах-максимальное количество баллов;

О-оклад работника.

6.4. Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности административно-управленческого персонала (Приложение № 4)

должности «учитель» ведется в системе государственно-общественного управления гимназии в соответствии с настоящим Положением индивидуально для каждого и обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

4. Моральное стимулирование работников

4.1. В гимназии вводятся следующие виды морального поощрения сотрудников:

- объявление благодарности в приказе директора;
- награждение Почетной грамотой гимназии;
- представление к награждению Почетной грамотой Управления образования администрации г. Иванова, Ивановской городской Думы, Благодарностью Департамента образования Ивановской области, Почётной грамотой Ивановской областной Думы;
- представление к награждению Почётной грамотой Губернатора Ивановской области; представление к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- представление к присвоению почетных званий «Почетный работник образования Ивановской области», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
- представление к присвоению государственных наград.

5. Комиссия.

5.1. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников в гимназии создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников. В состав комиссии могут входить представители администрации МБОУ «Гимназия № 32», руководители методических объединений учителей-предметников, учителя, пользующиеся авторитетом в педагогическом коллективе, председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Гимназия № 32».

Состав комиссии утверждается приказом директора МБОУ «Гимназии № 32» по согласованию с первичной профсоюзной организацией и доводится до членов комиссии под подпись.

5.2. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников по должности «учитель» учитываются результаты в соответствии с п. 2.4 настоящего Положения.

5.3. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников по должности «учитель» только в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. Представленные данные могут быть доработаны и исправлены. Принятые комиссией результаты используются в системе государственно-общественного мониторинга и оценки.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга, включая материалы экспертной оценки, составляет итоговый оценочный лист и утверждает его на своем заседании.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников устанавливает стимулирующие выплаты работникам гимназии за исключением педагогических работников по должности «учитель».

Работники гимназии знакомятся с данными оценки своей профессиональной деятельности.

5.4. В течение 10 дней с момента знакомства педагогических работников гимназии по должности «учитель» с оценочным листом, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля, в системе органов педагогического, родительского, ученического самоуправления, процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами,

выплате премии.

Премияльные выплаты, указанные в п.2.14-2.15 настоящего положения могут быть начислены и выплачены при наличии финансирования на этот вид выплат.

Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время.

Премияльные выплаты начисляются без учета фактически отработанного времени.

Суммы премий максимальными размерами не ограничиваются.

Решение о выплате премии оформляется приказом директора гимназии.

2.17. При определении размера премии работнику основаниями для ее понижения (отказа в премировании) являются:

- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;
- несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства, недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- низкая результативность работы;
- несоблюдение требований внутреннего трудового распорядка.

Не подлежат премированию работники, имеющие неснятое дисциплинарное взыскание.

2.18. Премии и надбавки директору гимназии выплачиваются на основании приказа Управления образования администрации г. Иванова.

2.19. Работники гимназии могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения и в связи с уходом на заслуженный отдых.

Работники гимназии могут премироваться к праздничным датам (23 февраля, 8 марта, День Учителя, Новый год).

2.20. Материальная помощь работнику выплачивается исходя из экономии фонда оплаты труда.

2.20.1. Работникам учреждения материальная помощь может быть оказана в пределах экономии фонда оплаты труда по заявлению работника в связи со стихийным бедствием, болезнью работника или его близких (родители, дети, муж, жена), смерти близких и по другим уважительным причинам, подтвержденным документам.

2.20.2. Решение о выплате материальной помощи принимается директором гимназии и оформляется приказом.

2.20.3. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой в календарном году конкретному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

3. Порядок государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников гимназии.

3.1. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением рассматривает и согласовывает решение по распределению стимулирующих выплат по результатам труда работникам гимназии один раз в течение учебного года на заседании, проводимом соответственно в сентябре.

Данное заседание проводится в соответствии с действующим общим регламентом работы комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда рассматривает и согласовывает:

- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности за истекший период, в котором отражены полученные суммы баллов по каждому педагогическому работнику по должности «учитель»;
- рассчитанные на каждый период размеры стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику по должности «учитель» из утвержденного на предстоящий учебный год от общего по гимназии размера стимулирующей части фонда оплаты труда;
- рассчитанный на период размер стимулирующей выплаты работникам гимназии за исключением педагогических работников по должности «учитель» из утвержденного на предстоящий учебный год от общего по гимназии размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности педагогических работников по

- за ведомственную награду почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25%;

- доктор наук - 45%.

Выплаты производятся:

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

2.12. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Могут быть установлены следующие виды выплат за качество выполняемых работ:

- выплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;

- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;

- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

2.13. Работникам муниципальных учреждений могут быть установлены выплаты за выслугу лет или за стаж непрерывной работы в учреждениях.

2.14. Единовременные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда включают в себя премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- премия за образцовое качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.15. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечением платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Условия премирования, связанные с результативностью труда работников гимназии, представлены в Приложении 2 к настоящему Положению.

2.16. Премии выплачиваются исходя из имеющейся экономии фонда оплаты труда работникам, состоящим в трудовых отношениях с гимназией на дату подписания приказа о

гимназии отчетами, утвержденными на заседаниях методических объединений;

- результаты, полученные в общественной оценке обучающимися и их родителями (законными представителями).

2.5. Председатель комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда представляет комиссии информацию о показателях результативности деятельности педагогических работников по должности «учитель», являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда (1 раз в год - в сентябре).

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на период с сентября по август, включительно.

2.6. При определении размера стимулирующих выплат по результатам труда педагогическим работникам гимназии по должности «учитель» по каждому показателю устанавливается бальная оценка.

2.7. На основании проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников по должности «учитель» в гимназии комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда проводится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям.

После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым педагогическим работником по должности «учитель».

В последующем суммируется количество баллов общее по педагогическим работникам по должности «учитель», полученная сумма баллов используется для определения денежного выражения одного балла.

Затем денежное выражение, равное 1 баллу, умножается на сумму баллов каждого, и в итоге получается размер стимулирующей части оплаты труда, который выплачивается педагогическим работникам по должности «учитель».

2.8. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда производится корректировка денежного выражения 1 балла. Соответственно происходит изменение размера стимулирующих выплат.

2.9. Работникам гимназии за исключением педагогических работников по должности «учитель» могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Стимулирующие выплаты работникам гимназии за исключением педагогических работников по должности «учитель» устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты работникам гимназии за исключением педагогических работников по должности «учитель» могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, устанавливаются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и утверждаются приказом директора гимназии.

Решение о размере и сроке, на который устанавливается стимулирующая выплата работникам гимназии за исключением педагогических работников по должности «учитель», принимается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и утверждаются приказом директора гимназии.

2.10. Стимулирующие выплаты работникам гимназии утверждаются приказом директора гимназии на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществляются ежемесячно.

2.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

2.11.1. Выплаты:

- за государственную награду почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МБОУ «Гимназия № 32»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.2012 года № 273 - ФЗ «Об образовании в РФ» в целях установления механизма стимулирования труда работников гимназии, связи заработной платы с результативностью труда, усиления материальной заинтересованности работников лица в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам гимназии включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда. Кроме материального поощрения, каждый работник гимназии имеет возможность получения морального поощрения.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются утвержденной приказом директора комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюзного комитета по представлению директора гимназии.

1.4. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника гимназии устанавливается в соответствии с достижениями и личным участием каждого в совершенствовании своей деятельности, повышении качества выполняемой работы, ее результативности, устанавливается и утверждается приказом директора гимназии.

1.5. При снижении результативности работы снижается и конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2. Принципы распределения выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам гимназии.

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам гимназии по должности «учитель» устанавливаются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

Вновь принятым работникам на должность «учитель» устанавливается стимулирующая выплата в количестве 30 баллов на срок до следующего периода оценки результативности профессиональной деятельности работников.

2.2. Разрабатываемая критериальная база стимулирует педагогических работников по должности «учитель» к достижению более высоких результатов в организации учебной деятельности.

Разработанные критерии могут изменяться в зависимости от общих результатов деятельности гимназии социального заказа, изменения миссии и целей гимназии.

2.3. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки результативности.

2.4. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех педагогических работников гимназии учитываются:

- результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые директором гимназии;
- результаты самооценки работников в соответствии с представленными директору

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
- педагогические работники	

Коэффициенты специфики работы учреждений

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: - педагогические работники	0,20
Работа в образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей; дошкольных образовательных учреждений, которым по состоянию на 01.01.2011 по результатам государственной аккредитации была установлена I или II категория: - педагогические работники	0,15
Работа в образовательных учреждениях, классах, группах (комбинированной и компенсирующей направленности), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы: - педагогические и руководящие работники, связанные с образовательным процессом - работники учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	0,20 0,15
Работа в образовательных учреждениях, группах (оздоровительной направленности) для детей с туберкулезной интоксикацией, часто болеющих детей и других категорий детей, нуждающихся в длительном лечении: - педагогические и руководящие работники, связанные с образовательным процессом - работники учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	0,20 0,15
Работа в муниципальном бюджетном учреждении «Методический центр в системе образования»: - педагогические работники	0,15
Работа в общеобразовательных учреждениях, при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования с учетом сочетания форм обучения (очно-заочной): - работники - руководители и специалисты	0,50 0,75
Работа медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов: - руководящие работники - другие специалисты	0,20 0,20
Работа в образовательных учреждениях: - логопеды	0,20
Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых:	0,20

2.5. Размер выплаты за работу с учетом специфики учреждений (классов, групп) определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий коэффициент специфики работы, указанный в приложении №1 к настоящему Положению.

2.6. Выплаты компенсационного характера за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда гимназии, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на конкретный год.

2.7. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Порядок снятия выплат компенсационного характера.

3.1. Снятие выплат компенсационного характера определяются следующими причинами:

- окончание срока действия выплат компенсационного характера;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты компенсационного характера;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты компенсационного характера;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в выплатах компенсационного характера, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное в выплатах компенсационного характера;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, не выполнение должностных обязанностей и приказов по школе);
- при невыполнении работниками работ, определенных установленной выплатой компенсационного характера более одного месяца.

4. Заключительные положения.

4.1. Выплаты компенсационного характера определенные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке), установленному в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп (ПКГ), если иное не установлено.

4.2. Размеры и условия осуществляемых выплат компенсационного характера отражаются в тарификации педагогических работников, в штатном расписании и в дополнительных соглашениях, приложенных к трудовому договору с работником, подписанных директором учреждения и работником.

Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

2.3.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

2.3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для пунктов 2.3.2 - 2.3.4 настоящего Положения в случае выплаты за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

2.4. Перечень и размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются учреждением образования самостоятельно.

Для педагогических работников гимназии может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется по стоимости ученико-часа, на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 32» в действующей редакции, и утверждается приказом директора.

Положение О компенсационных выплатах работникам

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 года №2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению Образования Администрации города Иванова» в целях усиления заинтересованности работников МБОУ «Гимназия № 32» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса.

1.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Размер компенсационных выплат может осуществляться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.4. Компенсационные выплаты выплачиваются за счет базовой части фонда оплаты труда.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. Работникам гимназии могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
- выплаты с учетом специфики работы в образовательных учреждениях.

2.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12% должностного оклада.

На момент введения новых систем платы труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
персонала	
Работа в муниципальном бюджетном учреждении «Методический центр в системе образования»: - педагогические работники	0,15
Работа в общеобразовательных учреждениях, при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования с учетом сочетания форм обучения (очно-заочной): - работники - руководители и специалисты	0,50 0,75
Работа медико-педагогических и психолого- медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов: - руководящие работники - другие специалисты	0,20 0,20
Работа в образовательных учреждениях: - логопеды	0,20
Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых: - педагогические работники	0,20

Приложение №2
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Гимназии № 32»

31.05.2021г. № 44/1-*gp*

Коэффициенты квалификации

Коэффициенты, применяемые для формирования ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом присвоенной им квалификационной категории.

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников
Не имеющие квалификационной категории	1,00
Прошедшие аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и подтвердивших соответствие занимаемой должности, вторая квалификационная категория, молодой специалист	1,05
Первая квалификационная категория	1,10
Высшая квалификационная категория	1,15

Коэффициенты специфики работы учреждений

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: - педагогические работники	0,20
Работа в образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей; дошкольных образовательных учреждениях, которым по состоянию на 01.01.2011 по результатам государственной аккредитации была установлена I или II категория: - педагогические работники	0,15
Работа в образовательных учреждениях, классах, группах (комбинированной и компенсирующей направленности), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы: - педагогические и руководящие работники, связанные с образовательным процессом - работники учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	0,20 0,15
Работа в образовательных учреждениях, группах (оздоровительной направленности) для детей с туберкулезной интоксикацией, часто болеющих детей и других категорий детей, нуждающихся в длительном лечении: - педагогические и руководящие работники, связанные с образовательным процессом - работники учебно-вспомогательного и обслуживающего	0,20 0,15

Размеры должностных окладов по должностям работников, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Должности	Должностной оклад в рублях
Специалист по охране труда	6990
Специалист по закупкам	6990
Контрактный управляющий	6990

- ПКГ общеотраслевых должностей работников культуры,
искусства и кинематографии

ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
2	аккомпаниатор	6990
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
3	главный библиотекарь	7246

- ПКГ общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; возчик; гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер)	3226
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3429
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3527
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4192
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4836
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5804

- ПКГ должностей руководителей структурных подразделений

ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	7523

- ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; делопроизводитель	4595
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	лаборант; техник; техник по инструменту; администратор	5238
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	6373
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	6673
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; экономист; специалист по кадрам; юрисконсульт	6990
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7688
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7733
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8384
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	8542

**МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ
(СТАВКИ) ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП (ПКГ) И ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ ПО
ДОЛЖНОСТЯМ, КОТОРЫЕ НЕ ОТНЕСЕНЫ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ)**

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	помощник воспитателя, вожатый; секретарь учебной части	4520

- ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	5029

- ПКГ должностей педагогических работников

ПКГ должностей педагогических работников	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	6628
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7259
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	7688
4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	7735

числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

10.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

10.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются.

10.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

10.8. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ.

10.9. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным, автономным учреждениям города Иванова из бюджета города Иванова, и средств от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

9.11. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Размеры (кроме выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков и пр.) и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников (приложение № 4 к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников в МБОУ «Гимназия № 32»).

9.12. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечением платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

9.13. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом общеобразовательного учреждения.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, по которым размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

10.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Для педагогических работников образовательных учреждений может применяться почасовая оплата за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том

9.1. Определение размеров выплат стимулирующего характера работникам по результатам труда осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.2. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляются положением о комиссии, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

9.4. Стимулирующие выплаты носят рекомендательный характер.

9.5. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

9.6. В целях поощрения работников муниципальных образовательных учреждений за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

9.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

9.7.1. Выплаты:

- за государственную награду почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

- за ведомственную награду почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25%;

- доктор наук - 45%.

Выплаты производятся:

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

9.8. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Могут быть установлены следующие виды выплат за качество выполняемых работ:

- выплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;

- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;

- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

9.9. Работникам муниципальных учреждений могут быть установлены выплаты за выслугу лет или за стаж непрерывной работы в учреждениях.

9.10. Премии по итогам работы:

на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.4.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

8.4.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

8.4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для пунктов 8.4.2 - 8.4.4 настоящего Положения в случае выплаты за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

8.5. Перечень и размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются учреждением образования самостоятельно.

Для педагогических работников гимназии может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется по стоимости ученико-часа, на основании настоящего Положения и утверждается приказом директора.

8.6. Размер выплаты за работу с учетом специфики учреждений (классов, групп) определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий коэффициент специфики работы, указанный в приложении № 2 к настоящему Положению.

9. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с Положением о компенсационных выплатах работникам МБОУ «Гимназия № 32» (приложение № 3).

Размер компенсационных выплат может осуществляться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

8.2. Могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

- выплаты с учетом специфики работы в образовательных учреждениях.

8.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем платы труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

8.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.4.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок,

заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.5 Стимулирующие выплаты устанавливаются: руководителю учреждения - управлением образования Администрации города Иванова; заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения - руководителем учреждения.

6.6 Управление образования Администрации города Иванова устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя. Показатели эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя утверждаются управлением образования Администрации города Иванова.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению управления образования Администрации города Иванова устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы.

6.7. Учреждение для стимулирования руководителя резервирует и использует средства в сумме до 5 процентов от фонда оплаты труда учреждения. В случае экономии этих средств учреждение имеет право перераспределить неиспользованные средства и осуществить выплаты работникам учреждения.

6.8. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителям муниципальных образовательных учреждений в пределах средств фонда оплаты труда.

7. Порядок расчета заработной платы учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала гимназии

7.1. Заработная плата работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений, ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, ПКГ общеотраслевых профессий рабочих или по должностям, не отнесенным к ПКГ, определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$Z_{п} = O + K + C$, где:

$Z_{п}$ - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника;

K - компенсационные выплаты;

C - стимулирующие выплаты.

7.2. Должностные оклады работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений соответствуют минимальным окладам по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений.

Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих соответствуют минимальным окладам по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих соответствуют минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих.

7.3. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

7.4. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке

5.15. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

5.16. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для педагогических работников, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.), с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются по формуле:

$$O = M_o \times K_k + K_n,$$

где:

O - должностной оклад работника;

M_o - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

K_k - коэффициент квалификации;

K_n - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Значения минимальных окладов (ставок) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) и должностных окладов по должностям, которые не отнесены к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) представлены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Значения коэффициентов представлены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

6. Порядок расчета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения гимназии

6.1 Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$$Зп = O + K + C,$$

где:

Зп - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника;

K - компенсационные выплаты, за исключением выплаты за работу с учетом специфики образовательного учреждения (классов, групп);

C - стимулирующие выплаты.

6.2. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

6.3 Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера гимназии устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя и определяется приказом по учреждению.

6.4 С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их

сумма оплаты труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$$\text{Оф} = \text{Стп} \times (\text{У1} \times \text{Чаз1} \times \text{А1} + \dots + \text{У11} \times \text{Чаз11} \times \text{А11}) + \text{Днз} + \text{Кн}$$

5.9 Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: руководство методическим объединением, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), утвержденные приказом директора.

5.10 Неаудиторная занятость, включает:

- руководство методическим объединением - оплата производится в суммовом выражении,
- классное руководство - оплата производится в суммовом выражении;
- за внеклассную работу по физкультуре и внеурочную деятельность, в том числе в рамках реализации ФГОС (кружки и пр.) оплата производится за недельную нагрузку в 18 часов исходя из суммы, утвержденной приказом директора.

В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст.

Если учитель (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$$\text{Оф} = \text{Стп} \times (\text{У1} \times \text{Чаз1} \times \text{К1} \times \text{А1} + \text{У2} \times \text{Чаз2} \times \text{К2} \times \text{А2} + \dots + \text{У11} \times \text{Чаз11} \times \text{К11} \times \text{А11}) + \text{Днз} + \text{Кн}$$

5.11 Расчет по оплате замещенных уроков учителей, находящихся на больничном листе, на курсах повышения квалификации и т.п. производится:

- исходя из стоимости ученико-часа в соответствии с квалификацией учителя:

$$\text{СТ зу} = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{А} \times 1 \text{ час}$$

Стуз - стоимость замещенного урока;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб/уч-час);

У - количество учащихся равно 25 (константа)

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию, повышающий коэффициент за проверку тетрадей.

5.12 Расчет оплаты «Промежуточная аттестация» согласно приказу директора:

$$\text{СТд} = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{А} \times 1 \text{ час} \times 1,2 \text{ (повышающий коэффициент)}$$

СТд - стоимость «промежуточной аттестации»;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб/уч-час);

У - количество учащихся

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

5.13 При приеме на работу учителей в период с 01 июня по 31 августа включительно, считать им заработную плату согласно формулы:

$$\text{Оф} = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{А} \times \text{Н} \times 4,2 \text{ недели}$$

Стп - расчетная стоимость ученико-часа на настоящее время (руб/уч-час);

У - количество учащихся равно 25 (константа)

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию, повышающий коэффициент за проверку тетрадей;

Н - недельная нагрузка на 1 ставку (18 часов).

5.14. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$\text{Зп} = \text{Оф} + \text{К} + \text{С},$$

где:

Зп - месячная заработная плата;

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации и может определяться на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

5.5. Базовая часть ФОТ для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_п) состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с),

$$\text{ФОТ}_{\text{п}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{п}} \times \text{с},$$

где:

с - доля специальной части ФОТ_п. Рекомендуемое значение с - до 30%, значение с устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно и утверждается приказом директора.

5.6 Общая и специальная части ФОТ_п распределяются, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося.

5.7 Общая часть ФОТ обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

5.8 Аудиторная занятость включает проведение уроков и спецкурсов в рамках часов в соответствии со школьным учебным планом.

Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс складывается из:

$$\text{Оф} = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{Чаз} \times \text{А} + \text{Днз} + \text{Кн}, \text{ где}$$

Оф - оклад учителя за фактическую учебную нагрузку;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./уч-час);

У - количество обучающихся в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц (применяется коэффициент 4,2) в каждом классе;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Рекомендуемые коэффициенты:

Высшая категория - 1,15

Первая категория - 1,10

Молодой специалист - 1,05

Без категории - 1,0

Соответствие занимаемой должности - 1,05

Значения коэффициентов за квалификационную категорию устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно, но не меньше размера рекомендуемых и

утверждаются приказом директора.

Днз - доплата за неаудиторную занятость.

Кн - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Если учитель ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как

показателей, используемых при расчете окладов работников общеобразовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

4. Порядок расчета заработной платы работников гимназии

4.1. Заработная плата работников муниципальных учреждений определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням в составе профессиональных групп или к должностям, не отнесенным к ПКГ;
- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням;
- установления размеров должностных окладов по должностям, не отнесенным к ПКГ;
- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера.

4.2. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.3. Руководитель учреждения:

- проверяет документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, других работников;
- ежегодно утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

5. Порядок расчета заработной платы педагогических работников гимназии

5.1. Общая часть ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ФОТаз и неаудиторной занятости ФОТнз. Рекомендуемое соотношение ФОТаз и ФОТнз – 80% и 20% соответственно.

Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз определяются учреждением самостоятельно исходя из специфики его образовательной программы и утверждаются приказом директора.

5.2. Учебный план разрабатывается гимназией самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом и СанПиНом, и должна обеспечивать в полном объеме реализацию федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

5.3. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТс) включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, ФОТпп рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно;
- повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (ФОТпп определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно);
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. (ФОТпп рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно).

5.4. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) устанавливается

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО
Н.В.Кабанова
Протокол № 2 от 28.05.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ



Директор МБОУ «Гимназия № 32»
С.С.Рябков
Приказ от 31.05.2021 № 44/1 - оо

ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 32»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение составлено в соответствии с Постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 года №2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению Образования Администрации города Иванова» (в редакции Постановлений Администрации города Иванова от 30.12.2011 №3078, от 02.11.2012 №2424, от 19.12.2012 №2907, от 15.05.2013 №1067, от 06.09.2013 №1925, от 20.12.2013 №2822, от 17.02.2014 №323, от 23.04.2014 №855, от 16.12.2014 №2738, от 19.02.2015 №337, от 10.06.2015 №1223, от 11.12.2017 №1711, от 28.10.2019 №1663, от 04.03.2020 №259, от 16.06.2020 №683, от 20.10.2020 №1154, от 26.03.2021 №373).

1.2. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников МБОУ «Гимназии № 32», реализации образовательных программ начального, основного общего и среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования.

2. Основные понятия

2.1. Зарботная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на повышающие коэффициенты по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), либо фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат по должностям, не отнесенным к ПКГ.

2.3. Минимальные оклады (ставки заработной платы) - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной ПКГ, за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

2.4. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).

2.5. Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

2.6. Стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

3. Формирование и распределение фонда оплаты труда гимназии