|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТОна заседании Педагогического совета МОАУ гимназия № 9 г.Свободногопротокол от \_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_ | УТВЕРЖДАЮ директор МОАУ гимназия № 9 г.Свободного\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В.Куличкова |

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГИМНАЗИИ № 9 ГОРОДА СВОБОДНОГО

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного автономного учреждения гимназии № 9 города Свободного (далее – Положение), разработано в соответствии постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции постановления Правительства Амурской области от 24.04.2015 № 204), постановлением администрации города Свободного от 04.06.2015 № 1105 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений», примерным положениемоб оплате труда работников муниципальных

общеобразовательных автономных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Свободного от 05.08.2015 № 1546.

Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, постановлением администрации города Свободного от 04.06.2015 № 1105 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений»;

наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, постановлением администрации города Свободного от 04.06.2015 № 1105 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений»;

условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

иные выплаты.

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

1.3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

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

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.9. Фонд оплаты труда работников муниципального общеобразовательного автономного учреждения гимназии № 9 города Свободного, подведомственных Управлению образования администрации города Свободного формируется на календарный год исходя из объема консолидированного бюджета автономному учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных в бюджете города Свободного на очередной финансовый год.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с Управлением образования администрации города Свободного и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по организации могут вноситься изменения.

**II. Основные условия оплаты труда**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

Оклады заместителей руководителя устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже оклада директора гимназии.

2.2. Директор, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом дифференциации в зависимости от сложности и объема выполняемой работы, а также на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ.

Работникам муниципального общеобразовательного автономного учреждения гимназии № 9 города Свободного устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах III и IV настоящего Положения.

2.3. Работникам учреждения, может быть установлен повышающий коэффициент к окладу (ставке), который связан со спецификой деятельности отдельных учреждений:

за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья – педагогическим работникам – 0,2;

за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых – педагогическим работникам – 0,2.

# III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением № 1 к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденного постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, постановлением администрации города Свободного от 04.06.2015 № 1105 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений» в гимназии устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при вы­полнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должно­стей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размерах не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия, но не позднее 31 декабря 2018 года.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются 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.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом директор принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- размер доплаты 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы 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 сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы 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 части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- доплата за дополнительные трудозатраты, не входящее в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения.

 Рекомендуемый размер доплаты составляет:

за заведование кабинетом, спортивным залом, учебно-консультационными пунктами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками - в размере до 10 % от должностного оклада (ставки);

за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями - в размере до 10 % от должностного оклада (ставки);

за классное руководство - в размере не более 1000 рублей при наполняемости класса 25 человек и более;

за проверку тетрадей – в размере до 15%.

 Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда в локальном нормативном акте учреждения:

- за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам (например, водителям школьных автобусов за ненормированный рабочий день до 25% должностного оклада, за организацию подвоза учащихся (ответственность за жизнь детей) до 50% должностного оклада).

 3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

# IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленным приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденного постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, постановлением администрации города Свободного от 04.06.2015 № 1105 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений» работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

 а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

 б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;

- надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;

- надбавка за классность водителям школьных автобусов;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

выполнение особо важных и срочных работ;

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с Управлением образования администрации города Свободного, к которым могут быть отнесены:

высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;

внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;

работу в условиях эксперимента;

достижение обучающимися, учащимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

подготовку призеров олимпиад, конкурсов;

использование здоровьесберегающих технологий;

активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;

высокий уровень исполнительской дисциплины;

подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;

особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;

применение в практической работе новых технологий.

4.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;

положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.5. В целях стимулирования работников к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

а) при наличии первой квалификационной категории *–* 10-15 процентов;

б) при наличии высшей квалификационной категории *–* 20-30 процентов.

За присвоенную по результатам аттестации в 2010 году вторую квалификационную категорию рекомендуется установить (в течение срока ее действия) надбавку к ставке заработной плате в размере 5 - 10 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы рекомендуется устанавливать в следующих размерах, при стаже работы:

от 1 до 5 лет включительно – 5 процентов;

от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;

свыше 10 лет – 15 процентов.

4.7. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.9. Премирование осуществляется по приказу директора в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

4.10. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.11. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

4.12. Размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания – 15 процентов;

ведомственные награды – 20 процентов;

кандидат наук – 30 процентов;

доктор наук – 50 процентов.

4.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

**V. Условия оплаты труда заместителей директора**

5.1. Заработная плата заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, постановлением администрации города Свободного от 04.06.2015 № 1105 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

Предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда не более 40 процентов.

Основной персонал - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности.

Учебно-вспомогательный персонал– работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно - управленческий персонал – работники , занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности данного учреждения (приложение № 5 к Примерному положению).

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

5.2. С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Примерного положения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

**VI. Особенности оплаты труда педагогических**

**работников**

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) установлены:

за 18 часов в неделю:

- учителям I - XI классов общеобразовательного учреждения;

- педагогам дополнительного образования.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю – учителям-дефектологам, учителям-логопедам, логопедам;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям и концертмейстерам;

30 часов в неделю:

- инструкторам по физической культуре;

- воспитателям в группах продленного дня.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год (приложение № 6 к Примерному положению).

6.2. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

6.3. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом.

Реализация федерального базисного учебного плана обязательна для всех учреждений.

6.4. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учащихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

6.5. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - определяется директором.

6.6. В норму рабочего времени педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, применяемую учреждением при исчислении заработной платы, входит аудиторная и неаудиторная занятость.

6.6.1. Аудиторная занятость педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, включает проведение учебных часов в учебном году по учебному плану учреждения.

6.6.2. Неаудиторная занятость педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в соответствии с должностными обязанностями включает следующие виды работ:

консультации и дополнительные занятия с учащимися;

проверка тетрадей;

формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов;

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;

осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися;

методическая работа;

иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями).

6.7. В оклады (должностные оклады) по основной должности педагогических работников учреждения включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.8. В учреждении вводятся следующие группы сложности предмета:

1 группа (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начального образования, элективные курсы предпрофильной подготовки и профильного образования по предметам, отнесенным к 1 группе сложности);

2 группа (история, право, основы правоведения, обществознание, география, экономика, биология, информатика, ИКТ, физика, астрономия, химия, экология, природоведение, окружающий мир, 2 - 4 классы начального образования, элективные курсы предпрофильной подготовки и профильного образования по предметам, отнесенным ко 2 группе сложности);

3 группа (граждановедение, социология, технология, черчение, элективные курсы предпрофильной подготовки и профильного образования по предметам, отнесенным к 3 группе сложности);

4 группа (историческое краеведение, физвоспитание, ритмика, ИЗО, история ИЗО, рисунок, ИЗО и художественный труд, композиция и художественный труд, живопись, МХК, музыка, ОБЖ, основы военно-морского дела, факультативы, элективные курсы предпрофильной подготовки и профильного образования по предметам, отнесенным к 4 группе сложности).

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за сложность предмета:

- 1 группа сложности – 1,15;

- 2 группа сложности – 1,10;

- 3 группа сложности – 1,05;

- 4 группа сложности – 1,00.

6.9. За наличие высшего педагогического образования рекомендуется установить повышающий коэффициент в размере 1,05.

Применение повышающего коэффициента за наличие высшего педагогического образования образует новый базовый (должностной) оклад.

Применение других повышающих коэффициентов к ставке (окладу) носит стимулирующий характер, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

6.10. О возможном уменьшении учебной нагрузки в случае изменения количества часов по учебному плану по преподаваемому предмету или учеников, педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, предупреждают не позднее, чем за два месяца.

6.11. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.12. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то производится раздельно по полугодиям.

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

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

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

6.15. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другими причинами учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

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

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

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

6.16. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными кафедрами и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

**VII. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда**

7.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

7.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом муниципальным общеобразовательным автономным учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника).

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения.

7.4. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации (День учителя – 5 октября), - до 3000 рублей один раз в год;

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

7.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель. Размер премии определяется приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

7.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

**VIII. Заключительные положения**

8.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

8.2. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда.

8.3. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

8.4. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

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

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

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

8.5. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в следующем порядке:

а) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

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

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

б) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в абзаце втором подпункта 1 настоящего пункта.

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

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

в) в стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных подпунктами 1 и 2 настоящего пункта, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

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

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

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

г) воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

д) право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) представляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

е) время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

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

В стаж работы в должности методистов (старших методистов) методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов при установлении оплаты труда включается время работы в указанных должностях, а также в должностях руководителей методических учреждений, учреждений повышения квалификации и их структурных подразделений. Кроме того, при переводе в указанные учреждения на должности методистов учителей, воспитателей и других работников образовательных учреждений, имеющих 1 или высшую квалификационную категорию, в их стаж включается время работы в должностях, соответствующих профилю работы методиста.

з) работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

и) в случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке

Приложение № 1

к Положению

об оплате труда работников

муниципального общеобразовательного автономного учреждения гимназии № 9 города Свободного

**Методика формирования фонда оплаты труда**

Методика включает механизмы формирования фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, расчет должностного оклада педагогических работников, распределения стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

  **I.Формирование фонда оплаты труда**

1.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с Методикой формирования объема межбюджетных трансфертов муниципальным районам и городским округам на финансовое обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях утвержденной Законом Амурской области от 26.09.2013 № 255 - ОЗ «О дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем и дополнительном образовании в Амурской области» (в ред. Законов Амурской области от 26.12.2013 N 309-ОЗ, от 27.06.2014 N 379-ОЗ (ред. 07.11.2014), от 07.11.2014 N 434-ОЗ, от 20.03.2015 N 510-ОЗ).

1.2. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения и максимальными размерами.

1.3. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально-квалификационным группам, утвержденным в установленном порядке Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, согласно приложению № 2 настоящего Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных автономных учреждений.

**II. Распределение фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

ФОТ = ФОТб + ФОТст, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТ x ст, где:

ст - стимулирующая доля фонда оплаты труда.

(Рекомендуемый диапазон ст - от 15 до 30 процентов. Значение ст определяется учреждением самостоятельно).

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала учреждения и распределяется по следующей формуле:

ФОТб = ФОТауп + ФОТп + ФОТувп + ФОТмоп, где:

ФОТауп - фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТп - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

ФОТувп - фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

2.4. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется следующим образом:

- от 70% до 80%составляет фонд оплаты труда педагогических работников;

**-** от 20% до 30% составляет фонд оплаты труда административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала.

Процент, составляющий соотношение фонда оплаты труда педагогических работников и фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения.

2.5. Фонд оплаты труда педагогических работников (ФОТп) распределяется следующим образом:

а) 70% - 85 % - базовая часть (ФОТб п);

б) 15% - 30% - стимулирующая часть (ФОТс п).

Руководитель общеобразовательного учреждения по согласованию с Управляющим советом общеобразовательного учреждения перераспределяет общий объем средств на оплату труда педагогических работников общеобразовательного учреждения в процентном соотношении между базовой частью (ФОТб п) фонда оплаты труда и стимулирующей частью (ФОТс п).

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТб п) включает в себя: повышающий коэффициент за уровень образования, коэффициент за специфику работы, коэффициент стажа, коэффициент за дополнительную работу, коэффициент за сложность предмета, коэффициент за ученую степень, почетные звания Российской Федерации, награды и знаки отличия в сфере образования и науки и др.

**III. Расчет вознаграждения за труд педагогических работников, осуществляющих учебный процесс**

 3.1. Расчет вознаграждения за труд педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

Опп = (Бо + Бо х К2 + Бо х К3 + Бо х К4 + Бо х К5 + Бо х К6 + Вкл), где:

Бо – базовый (должностной) оклад педагога, осуществляющего учебный процесс, который определяется по следующей формуле:

Бо = Б х К1, где:

Б – размер ставки с учетом квалификационной категории педагогического работника;

К1 – повышающий коэффициент к ставке за уровень образования;

К2– повышающий коэффициент к базовому (должностному) окладу педагогическим работникам за специфику работы;

К3 - повышающий коэффициент за стаж педагогической работы;

К4- повышающий коэффициент к базовому (должностному) окладу за сложность предмета**;**

К5 - коэффициент за дополнительную работу (доплаты за проверку тетрадей, заведование кабинетом и др.);

К6 - повышающий коэффициент к базовому (должностному) окладу за ученую степень, почетные звания Российской Федерации, награды и знаки отличия в сфере образования и науки;

Вкл – выплата за выполнение функций классного руководителя педагогическим работником.

3.2. Право на получение выплаты за выполнение функций классного руководителя имеют педагогические работники общеобразовательных учреждений, на которых возложены обязанности классного руководителя.

Выплата выплачивается ежемесячно в размере 1000 рублей.

На сумму выплаты начисляются:

- районные коэффициенты к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, или в южных районах Дальнего Востока;

- процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока.

В полном размере выплата выплачивается за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях (25 человек - в городской местности, 14 человек - в классах, расположенных в сельской местности).

В классах с меньшей наполняемостью данная выплата выплачивается в уменьшенном размере пропорционально численности учащихся.

Для установления размера выплаты численность учащихся в классах определяется по состоянию на 1 число текущего месяца. При изменении численности учащихся производится перерасчет размера выплаты с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение численности учащихся.

Педагогическим работникам образовательных учреждений, осуществляющим функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, выплата назначается, исходя из общей численности обучающихся в классах, но не более установленного размера.

Выплата назначается приказом руководителя образовательного учреждения.

Размер выплаты за выполнение функций классного руководителя определяется по формулам:

Вкл = 1000/25 \* N, где:

 Вкл - размер ежемесячной выплаты за классное руководство;

1000 - полный размер выплаты за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях;

25 - наполняемость, установленная для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях.

**IV. Распределение фонда оплаты труда**

**административно-управленческого и прочего персонала общеобразовательного учреждения**

4.1. Фонд оплаты труда административно-управленческого и прочего персонала общеобразовательного учреждения распределяется следующим образом:

а) 85% - базовая часть (ФОТб ауп);

б) 15% - стимулирующая часть (ФОТс ауп).

 Процент, составляющий соотношение базовой и стимулирующей части устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб ауп) обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого и прочего персонала общеобразовательного учреждения.

**V. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда**

5.1.Стимулирующая часть фонда оплаты труда делится:

|  |
| --- |
| ФОТ ст = ФОТ ст. пост+ ФОТ ст. раз , где |
| ФОТ ст - стимулирующая часть фонда оплаты труда;ФОТ ст. пост - стимулирующие выплаты постоянного характера;ФОТ ст. раз - стимулирующие выплаты разового характера. |

Руководитель общеобразовательного учреждения по согласованию с Управляющим советом общеобразовательного учреждения перераспределяет общий объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников в процентном соотношении между стимулирующими выплатами постоянного характера (ФОТст. пост) и стимулирующими выплатами разового характера (ФОТст. раз).

Приложение № 2

к Положению

об оплате труда работников

муниципального общеобразовательного автономного учреждения гимназии № 9 города Свободного

1. Размеры ставок (окладов) работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалифика-ционныеуровни | Наименование должности | Размер ставки (оклада), руб. |
| Общеотраслевые профессии рабочих(приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н (в редакции от 12.08.2008 № 417н) |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; |  |
| администратор дежурный; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; подсобный рабочий; гардеробщик; дворник; кладовщик; курьер; сторож (вахтер); кастелянша; столяр; садовник;  | 3460 |
|  уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды | 3598 |
| Общеотраслевые должности служащих(приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н (в редакции от 11.12.2008 № 718н) |
|  | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |
| 1 | Дежурный бюро пропусков; экспедитор; делопроизводитель; секретарь  | 3771 |
| агенархивариус; дежурный (по выдаче справок, общежитию и др.); кассир; секретарь-машинистка; экспедитор по перевозке грузов | 3771 |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1  | администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; инспектор по охране труда и технике и безопасности; лаборант; техник; инспектор по контролю за исполнением поручений | 3771 |
| 2 | заведующий архивом; заведующий копировально-множительным бюрозаведующий хозяйством; | 438712500 |
| заведующий машинописным бюро; заведующий канцелярией;  | 4387 |
| 4 | Механик | 5412 |
| Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального**)**(приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н) |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |
| 1 | Секретарь учебной частиПомощник воспитателя | 43873598 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |
| 1 | Младший воспитательДежурный по режиму; дежурный по общежитию | 35983771 |
| 2 | Диспетчер образовательного учреждения;вожатый | 58494572 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников\* |
| 1 | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый:без квалификационной категориипри наличии II квалификационной категориипри наличии I квалификационной категориипри наличии высшей квалификационной категории | 6653723778178445 |
| музыкальный руководитель:без квалификационной категориипри наличии II квалификационной категориипри наличии I квалификационной категориипри наличии высшей квалификационной категории | 6653723778178445 |
| 2 | Педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель:без квалификационной категориипри наличии II квалификационной категориипри наличии I квалификационной категориипри наличии высшей квалификационной категории | 7237781784459066 |
| концертмейстер; педагог-организатор; социальный педагог:без квалификационной категориипри наличии II квалификационной категориипри наличии I квалификационной категориипри наличии высшей квалификационной категории | 7237781784459066 |
| инструктор-методист:без квалификационной категориипри наличии II квалификационной категориипри наличии I квалификационной категориипри наличии высшей квалификационной категории | 665378178445 9066 |
| 3 | Старший тренер-преподаватель:без квалификационной категориипри наличии II квалификационной категориипри наличии I квалификационной категориипри наличии высшей квалификационной категории | 7237781784459066 |
| воспитатель; педагог-психолог:без квалификационной категориипри наличии II квалификационной категориипри наличии I квалификационной категориипри наличии высшей квалификационной категории | 7237781784459066 |
| мастер производственного обучения; методист:без квалификационной категориипри наличии II квалификационной категориипри наличии I квалификационной категориипри наличии высшей квалификационной категории | 6653781784459066 |
| старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования:без квалификационной категориипри наличии II квалификационной категориипри наличии I квалификационной категориипри наличии высшей квалификационной категории | 6653781784459066 |
| 4 | Преподаватель; учитель:без квалификационной категориипри наличии II квалификационной категориипри наличии I квалификационной категориипри наличии высшей квалификационной категории | 7237781784459066 |
| преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед):без квалификационной категориипри наличии II квалификационной категориипри наличии I квалификационной категориипри наличии высшей квалификационной категории | 7237781784459066 |
| старший воспитатель:без квалификационной категориипри наличии II квалификационной категориипри наличии I квалификационной категориипри наличии высшей квалификационной категории | 6653781784459066 |
| старший методист; педагог-библиотекарь:без квалификационной категориипри наличии II квалификационной категориипри наличии I квалификационной категориипри наличии высшей квалификационной категории | 6653781784459066 |
| \* В случае установления педагогическим работникам повышающих коэффициентов к окладу (ставке) за квалификационную категорию (оклады (ставки) в зависимости от квалификационной категории не применяются) |

Приложение № 3

к Положению

об оплате труда работников

муниципального общеобразовательного автономного учреждения гимназии № 9 города Свободного

­­

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей педагогических работников муниципальных

общеобразовательных автономных учреждений города, по которым может

учитываться квалификационная категория при совпадении

должностных обязанностей, учебных программ,

профилей работы

┌───────────────────────────────────┬─────────────────────────────────────┐

│ Должность, по которой присвоена │ Должность, по которой может │

│ квалификационная категория │ учитываться квалификационная │

│ │категория, присвоенная по должности, │

│ │ указанной в графе 1 │

├───────────────────────────────────┼─────────────────────────────────────┤

│ 1 │ 2 │

├───────────────────────────────────┼─────────────────────────────────────┤

│Учитель, преподаватель │Воспитатель (независимо от места │

│ │работы); │

│ │социальный педагог, педагог - │

│ │организатор; │

│ │педагог дополнительного образования │

│ │(при совпадении профиля кружка, │

│ │направления дополнительной работы, │

│ │профиля работы по основной │

│ │должности); │

│ │учитель, преподаватель, ведущий │

│ │занятия по отдельным профильным темам│

│ │из курса "Основы безопасности │

│ │жизнедеятельности" (ОБЖ) │

├───────────────────────────────────┼─────────────────────────────────────┤

│Старший воспитатель │Воспитатель │

├───────────────────────────────────┼─────────────────────────────────────┤

│Преподаватель-организатор основ │Учитель, преподаватель, ведущий │

│безопасности жизнедеятельности, │занятия с обучающимися по курсу │

│допризывной подготовки │"Основы безопасности │

│ │жизнедеятельности, допризывной │

│ │подготовки" (ОБЖ) сверх учебной │

│ │нагрузки, входящей в основные │

│ │обязанности; │

│ │учитель, преподаватель физической │

│ │культуры (физического воспитания) │

├───────────────────────────────────┼─────────────────────────────────────┤

│Руководитель физического воспитания│Учитель, преподаватель физкультуры │

│ │(физического воспитания), инструктор │

│ │по физической культуре; │

│ │учитель, преподаватель, ведущий │

│ │занятия из курса "Основы безопасности│

│ │жизнедеятельности" (ОБЖ) │

├───────────────────────────────────┼─────────────────────────────────────┤

│Мастер производственного обучения │Учитель труда, преподаватель, ведущий│

│ │преподавательскую работу │

│ │по аналогичной специальности, │

│ │инструктор по труду, педагог │

│ │дополнительного образования │

│ │(по аналогичному профилю) │

├───────────────────────────────────┼─────────────────────────────────────┤

│Учитель трудового обучения │Мастер производственного обучения, │

│(технология) │инструктор по труду │

├───────────────────────────────────┼─────────────────────────────────────┤

│Учитель-дефектолог, учитель-логопед│Учитель-логопед, учитель-дефектолог, │

│ │учитель (независимо от преподаваемого│

│ │предмета либо в начальных классах) │

│ │в специальных (коррекционных) │

│ │образовательных учреждениях для детей│

│ │с отклонениями в развитии, │

│ │воспитатель, педагог дополнительного │

│ │образования (при совпадении профиля │

│ │кружка, направления дополнительной │

│ │работы, профиля работы по основной │

│ │должности) │

├───────────────────────────────────┼─────────────────────────────────────┤

│Учитель музыки общеобразовательного│Преподаватель детской музыкальной │

│учреждения, преподаватель │школы (школы искусств, культуры), │

│учреждения среднего │музыкальный руководитель, │

│профессионального образования │концертмейстер │

├───────────────────────────────────┼─────────────────────────────────────┤

│Преподаватель детской музыкальной, │Учитель музыки общеобразовательного │

│художественной школы, школы │учреждения, преподаватель учреждения │

│искусств, культуры, музыкальный │среднего профессионального │

│руководитель, концертмейстер │образования │

├───────────────────────────────────┼─────────────────────────────────────┤

│Старший тренер-преподаватель, │Учитель, преподаватель физкультуры │

│тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, │(физического воспитания), инструктор │

│СДЮШОР, ДЮКФП │по физической культуре │

├───────────────────────────────────┼─────────────────────────────────────┤

│Преподаватель учреждения начального│Учитель того же предмета │

│или среднего профессионального │в общеобразовательном учреждении │

│образования │ │

├───────────────────────────────────┼─────────────────────────────────────┤

│Учитель общеобразовательного │Преподаватель того же предмета │

│учреждения │в учреждении начального и среднего │

│ │профессионального образования │

└───────────────────────────────────┴─────────────────────────────────────┘

Приложение № 4

к Положению

об оплате труда работников

муниципального общеобразовательного автономного учреждения гимназии № 9 города Свободного

**I. ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей, относимых к административно - управленческому персоналу**

Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательного учреждения

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательного учреждения

Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения

**II. ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей, относимых к основному персоналу**

Учитель

Преподаватель

Руководитель физического воспитания

Инструктор по физической культуре

Педагог дополнительного образования

Педагог-организатор

Социальный педагог

Педагог-библиотекарь

Воспитатель

Педагог-психолог

Мастер производственного обучения

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

Тьютор

Старший вожатый

**III. ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей, относимых к учебно - вспомогательному персоналу**

Помощник воспитателя

Секретарь учебной части

Младший воспитатель

Дежурный по режиму

Диспетчер образовательного учреждения

Вожатый

Приложение № 6

 к Положению об оплате труда работников

 муниципального общеобразовательного

 автономного учреждения гимназии

 № 9 города Свободного

**Тарификационный список педагогических работников общеобразовательного учреждения**

на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_год

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(полное название образовательного учреждения и адрес)

 Таблица № 1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ п/п | Фами-лия, имя, отчество | Образова-ние, наименование и дата окончания образовательного учрежде-ния, наличие ученой степени или почетного звания  | Наимено-вание должно-сти, препода-ваемый предмет | Стажпедаго-гическойработына нача-ло учеб-ного года(число лет и месяцев) | Квали-фикаци-онная кате-гория, № приказа и дата присво-ения | Величина базового (должностного) оклада, руб. | Число часов в неделю | Итого оплата по часамгр.16 = гр.11 + гр.13 + гр.15 |
| I - IV классы | V - IX классы | X - XI классы |
| размер ставки заработной платы с учетом квалификационной категории педагогического работника | коэффициент уровня образования (К1) | итого величина базового (должностного) окладагр.9=гр.7 \* гр.8 | часы | сумма, руб.гр.11 = гр.9 /18 \* гр.10 | часы | сумма, руб.гр.13 = гр.9 /18 \* гр.12 | часы | сумма, руб.гр.15= гр.9 /18 \* гр.14 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |

 Таблица № 1 (продолжение)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Повыша-ющийкоэффи-циент за специфику работы, К2 | Повыша-ющийкоэффи-циент за стаж педагоги-ческойработы, К3 | Повыша-ющийкоэффи-циент за сложностьпредмета, К4 | Повышающий коэффициент за дополнительную работу, К5 | Повышающий коэффициент за ученую степень, почетные звания и т.п. в сфере образования и науки, (К6) | Выплата за выполнение обязанностей классного руководителя | Размер вознаграждения за труд, руб.Гр.34 = гр.16 + гр.18 + гр.20 + ….+ гр.33 | Районныйкоэффици-ент | Процентная надбавка | Всего заработная плата, руб. гр.38 = гр.34 + гр.36 + гр.37 |
| проверка тетрадей | заведование кабинетом, кафедрой, мастерскими и т.п.  |
| %% | сумма, руб | %% | сумма, руб | %% | сумма, руб | %% | сумма, руб | %% | сумма, руб | %% | сумма, руб | кол-во детей в классе | сумма, руб | %% | сумма, руб |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 |

Приложение № 6

 к Положению об оплате труда работников

 муниципального общеобразовательного

 автономного учреждения гимназии

 № 9 города Свободного

**Показатели стимулирования работников**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Основание для премирования | Критерии премирования | Показатели деятельности для установления премирования | Руб. | Периодичность |
| 1 | Выплата за интенсивность труда | 1.1. Систематическое проведение бесплатных индивидуальных и групповых дополнительных занятий с учащимися (подготовка к олимпиадам, конкурсам, выставкам, индивидуальные и групповые консультации) | 1.1.1. Не менее 1 часа в неделю | до 500  | ежемесячно |
| 1.2. Бесконфликтность работы педагога, создание комфортных условий обучения | 1.2.1. Отсутствие жалоб учащихся, родителей и замечаний со стороны администрации и педагогов | до 300 | ежемесячно |
| 1.3. Интенсификация труда учителя 1 класса | 1.3.1. Работа учителем в 1 классе | до 300 | 1 раз в полугодие |
| 1.5. Интенсификация труда психолога | 1.5.1. Работа психолога по сопровождению детей «группы риска» | до 500 | 1 раз в четверть |
| 1.7. Организация и проведение дополнительных занятий с учащимися по подготовке к итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ. | 1.7.1. Выбор предмета для сдачи экзамена в период итоговой аттестации:- 100 % учащихся | 500 | ежемесячно  |
| - 50 % учащихся и больше | 400 | ежемесячно  |
| - 25 % учащихся и больше | 300 | ежемесячно  |
| - 10 % учащихся и больше | 200 | ежемесячно  |
| 1.8. Выполнение разовых поручений и заданий администрации | 1.8.1. Фактическое выполнение задания и поручения | 200 | Ежемесячно |
| 2 | Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильности и роста качества обучения | 2.1. Стабильность и положительная динамика абсолютной и качественной успеваемости | 2.1.1. Итоговые результаты за четверть (2 - 11кл.) | до300Качественный показатель выше средней по школе | 1 раз в четверть |
| 2.1.2. Отсутствие неуспевающих | до 400 | 1 раз в четверть |
| 2.2. Уровень освоения учащимися образовательных стандартов | 2.2.1. Результаты итоговых аттестаций:(Экзамены в форме ЕГЭ, традиционная форма, по выбору учащегося);Средний балл по предметам- более 70 %; | 500 | по итогам года |
| - более 60 %; | 400 |
| - более 50 % | 300 |
| - отсутствие неуспевающих по ЕГЭ | до 500 |
| 2.3. Качественное выполнение учебной программы (по результатам внутришкольного контроля) и ГМО | - без нарушений; | до 500 | По факту |
| 2.4. Уровень сформированности предметных компетенций обучающихся. | 2.4.1. Региональное тестирование |  |  |
| - более 60% | 500 | По факту |
| - более 50% | 400 |
| - более 40% | 300 |
| - отсутствие неуспевающих | до 500 |
| 3 | Результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам | 3.1. Участие в городских предметных олимпиадах | 3.1.1. Наличие победителей и призеров | До 1000 | По факту |
| 3.2. Участие в областных предметных олимпиадах | 3.2.1. Участие в областных предметных очных и заочных олимпиадах32.2. наличие победителей и призеров | до 2000 |
| 3.3. Участие в творческих конкурсах, смотрах, соревнованиях | 3.3.1. Дипломанты и лауреаты научно-практических конференций, интеллектуальных и творческих конкурсов- всероссийский и региональный уровень | до 2000 |
| - областной уровень | до 1000 |
| - городской уровень | до 500 |
|  |  |  | 3.3.2 Участие педагогов в работе жюри городских предметных олимпиад | до 300 |  |
| 4 | За сложность и качество выполняемых работ | 4.1. Создание условий организации учебного процесса. | 4.1.1. Образцовое содержание учебного кабинета (классным руководителем) | до 400 | По фактуПо факту |
| 4.1.2. Обновление учебно-материальной базы | до 500 |
| 4.1.3. Соблюдение САНиПин при проведении учебных занятий. | до 300 |
| 4.1.4 Подготовка дидактического материала и инструктивно-методических пособий  | До 200 |
| 4.2 Исполнительская дисциплина | 4.2.1. Своевременное и грамотное ведение текущей документации (классные журналы, дневники) | до 300 |
| 4.2.2 Своевременная сдача отчетной документации | до 300 |
| 4.2.3 Выполнение общественного поручения(дежурство по школе, разовые поручения профсоюзного комитета и др.) | до 300 |
| 5 | Профессиональный рост педагога. Методическая и научно-исследовательская деятельность. | 5.1. Участие педагога в исследовательских проектах, связанных с профессиональной деятельностью | 5.1.1. Руководство творческой (инновационной) группой в ОУ (и/или в городе, области) | До 500 | по фактупо факту |
| 5.1.2. Публикация научно-методического характера по проблемам обучения и воспитания | До 1000 |
| 5.1.3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта на конференциях, семинарах- регионального | До 1000 |
| - российского уровня (наличие сертификата) | До 1500 |
| - городского уровня | до 500 |
| - школьного уровня | до 300 |
| 5.2. Участие педагога в научно-методической и экспертной работе | 5.2.1. Участие в опытно-экспериментальной деятельности | 1000 |  |
| 5.2.2. Систематическое участие педагога в аттестации педагогических кадров, лицензировании и аккредитации образовательных учреждений в качестве эксперта | До 500 | по факту |
| 5.2.3. Участие педагога в итоговой аттестации выпускников 9-х и 11-х классов в качестве эксперта- муниципальной | До 500 |
| -областной предметной комиссии | До 1000 |
| 5.2.4. Наличие творческих разработок уроков и внеклассных мероприятий | До 500 |
| 5.2.5. Наличие творческих ученических работ | До 500 |
| 5.2.6 Создание и внедрение УМК по предмету (наличие положительной экспертизы и положительных результатов по предмету) | До 1000 |
| 5.3. Участие в профессиональных конкурсах | 5.3.1. Участие в конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Самый классный классный», «Учитель-мастер», «Учитель-исследователь» и др. | До 5000 | по фактупо факту |
| 5.3.2. Победитель или лауреат конкурсов «Учитель года», «Лидер в образовании» и т.д. на- городском | До 7000 |
| - областном | до10 000 |
| - российском уровне | до20000 |
| 5.3.3. За участие в конкурсе лучших учителей России по национальному проекту «Образование» | 10000 |
| 5.3.4. Получатель грантов общественных организаций, фондов и т.д. | До 5000 |
| 5.3.5 Участие в конкурсе творческих работ - победитель конкурса творческих работ | До 1000 |
| 5.4. Наличие грамот и отраслевых, государственных наград, званий | 5.4.1. Награждение грамотами:- школьного уровня  | До 500 | по факту |
| - городского уровня ( управления образования) | До 1000 |
| 5.4.2. Награждение грамотами областного, федерального уровней: Почетными грамотами и Премиями Президента и Правительства РФ, Министерства образования и науки РФ, губернатора Амурской области, министерства образования и науки Амурской области, администрации города Свободный; награждение государственными и ведомственными наградами и знаками отличия; присвоение государственных и ведомственных званий. | До 5000 |
| 6 |  | Помощь молодым педагогам | 6.1.1.Организация педагогической практики студентов педагогических вузов на базе школы. | до 3000 | По факту |
| 6.1.2. Организация педагогической помощи молодым специалистам | до 2000 | 1 раз в четверть |

|  |
| --- |
| Воспитательная работа классного руководителя |
| №п/п | Основа-ние для премирования | Критерии премирования | Показатели деятельности для установления премирования | Руб. | Периодичность |
| 1 | Работа с документами | 1.1. Качество ведения нормативной документации | 1.1.1. Наличие перспективного плана воспитательной работы; задачи соответствующие задачам школы, самоанализ работы | до 300 | 1 раз в четверть |
| 1.1.2. Наличие плана-сетки на четверть | 100 |
| 1.1.3. Наличие социально-педагогического паспорта класса | 200 |
| 1.1.4. Состояние ведения- дневников | до 200 | ежемесячно |
| - личных дел | до200 |
| - журнала | до 300 |
| 2 | Работа с родителями | 2.2. Взаимодействие с родителями | 2.2.1. Регулярность проведения тематических собраний | до 200 | 1 раз в четверть |
| 2.2.2. Индивидуальные встречи, беседы, посещение квартир, консультации | до 300 |
| 2.2.3. Привлечение к участию в жизни класса и школы | до 300 |
| 2.2.4. Не привлекаются | 0 |
| 2.3. Привлечение спонсорских средств, благотворительных средств родителей | 2.3.1. Наличие | до 500 | по факту |
| 2.4. Работа с неблагополучными семьями, опекунскими семьями | 2.4.1. Посещения, оформление результатов посещения (акт), беседы- регулярность | до 300 | ежемесячно |
| - разовая работа | до200 |
| 3 | Организация внеурочной работы | 3.1. Проведение внеклассных мероприятий по плану | 3.1.1.Мероприятия проводятся:- уровень высокий | до 500 | 1 раз в месяц |
| 3.2. Проведение общешкольных мероприятий или участие в них | 3.2.1. Мероприятия проводятся:- высокий уровень | до 500 | 1 раз в месяц |
| 3.3. Проведение экскурсий, походов | 3.3.1. Мероприятия проводятся:- в форме прогулок | до 200 | по факту  |
| - в однодневном  | до 300 |
| - в многодневном | до 1000 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 3.4. Профориентационная деятельность | 3.4.1. Проводится систематически и результативно | до 300 | 1 раз в четверть |
| 3.5. Работа с детьми «группы риска» | 3.5.1. Внеурочная занятость детей, проведение индивидуальной работы | до 300 | ежемесячно |
| 3.6. Участие класса или группы обучающихся в конкурсах, соревнованиях разного уровня | 3.6.1. Наличие диплома, сертификата, грамоты и др.- школьного уровня | до 200 | По факту |
| - городского ровня | до 300 |
| - региональный | до 500 |
| - всероссийский | до 1000 |
| 3.7. Занятость обучающихся дополнительным образованием во внеурочное время | 3.7.1. Записаны в кружках, секциях, факультативах и др.- заняты все ученики | до 300 | ежемесячно |
| - заняты свыше 80% | до 200 |
| - заняты свыше 50% | до 100 |
| 3.8. Мероприятия по безопасности жизнедеятельности учащихся | 3.8.1. Мероприятия по ПДД, пожарной безопасности в быту и на улице, предупреждению детского травматизма | до 300 | 1 раз в четверть |
| 3.9. Профилактика вредных привычек | 3.9.1. Проводится систематически, используются разные формы, учащиеся не имеют вредных привычек. | до 300 | 1 раз в четверть |
| 3.10. Правонарушения, совершаемые обучающимися | 3.10.1. Отсутствие правонарушений, в том числе курильщиков, нарушителей дисциплины | до 500 | ежемесячно |
| 3.11. Пропуски уроков обучающимися | 3.11.1. Отсутствие правонарушений, в том числе курильщиков, нарушителей дисциплины | до 500 | ежемесячно |
| 4 | Организация питания | 4.1. Организация питания обучающихся | 4.1.1. Охват питанием, количество питающихся бесплатно, оформление документов на бесплатное питание:- 100% охват питанием | до 300 | ежемесячно |
| - 80% охват питанием | до 200 |
| - до 80% | до 100 |
| 4.1.2. Обеспечение дисциплины во время приема пищи | до 100 | ежемесячно |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5 | Методическая работа | 5.1. Участие классного руководителя в методической работе | 5.1.1. Участие и проведение семинара, педсовета (доклад), конференции по темам воспитания:- участие | до 200 | По факту |
| - проведение | до 500 |
| 5.2. Пропаганда передового опыта воспитательной работы | 5.2.1. В СМИ, публикации разных уровней на тему воспитания | до 300 | По факту |
| 5.2.2. Участие в профессиональных конкурсах классных руководителей:- школьный уровень | до2000 | По факту |
| - Муниципальный | до5000 |
| - Региональный | до7000 |
| - Всероссийский | до 10000 |
| - Международный | до 20000 |
| 6. |  | 6.1. Высокие показатели деятельности классного руководителя | -высокая активность учащихся в школьных и городских мероприятиях;-качество успеваемости;- отсутствие пропусков учащихся без уважительных причин;-проведение внеклассных и общешкольных мероприятий;-организация дежурства по классу и по школе;-отсутствие в классе детей нарушающих Устав в школе;-внешний вид учащихся. | до 3000  | по итогам полугодия |

|  |
| --- |
| Воспитатели ГПД |
| №п/п | Основание для премирования | Критерии премирования | Показатели деятельности для установления премирования | Руб. | Периодичность |
| 1 | Ведение документаци | 1.1. Качество ведения нормативной документации | 1.1.1. Наличие перспективного плана воспитательной работы | до 200 | 1 раз в полугодие |
| 1.1.2. Наличие и качественное ведение журнала группы продленного дня | до 200 | ежемесячно |
| 1.1.3. Состояние ведения документации по инструктажу | до 200 | ежемесячно |
| 1.1.4. Наличие режима работы дня | до 200 | ежемесячно |
| 1.1.5. Ежедневное планирование работы | до 200 | ежемесячно |
| 2 | Работа с родителями, общественностью | 2.1. Проведение индивидуальных бесед, встреч, консультаций | - регулярно | до 200 | ежемесячно |
| - изредка | до 100 |
| 2.2. Привлечение родителей к проведению праздников, экскурсий | - регулярно | до 300 | ежемесячно |
| - изредко | до 100 |
| 3 | Работа с обучающимися | 3.1. Субъективная оценка со стороны обучающихся и родителей | 3.1.1. Доля положительно отзывающихся от числа опрошенных:- 50% | до 200 | 1 раз в полугодие |
| - 80% | до 300 |
| - 90% | до 400 |
| 3.2. Участие детей в конкурсах, соревнованиях разного уровня | 3.2.1. Наличие диплома, сертификата, грамоты:- школьный уровень | до 200 | По факту |
| - городской уровень | до 300 |
| - региональный уровень | до 500 |
| - всероссийский уровень | до 1000 |
| 3.3. Посещаемость учащихся группы продленного дня | 3.3.1. Сохраняется посещаемость | до 300 | ежемесячно |
| 3.4. Организация субботников на территории школы | 3.4.1. По инициативе воспитателя | до 200 | 1 раз в четверть |
| 3.5. Организация питания воспитанников | 3.5.1. Охват 100% | до 300 | ежемесячно |
| 3.6. Планирование и организация творческой работы с детьми | 3.6.1. Эффективная клубная, кружковая работа. Проведение экскурсий, походов | до 400 | 1 раз в четверть |
| 3.7. Работа с детьми «группы риска» | 3.7.1. Индивидуальная работа, организация занятости (вовлечение в творческую деятельность) | до 300 | ежемесячно |

|  |
| --- |
| Виды выплат стимулирующего характера для заместителей руководителей (по УВР, ВР, МО) |
| №п/п | Основание для премирования | Критерии премирования | Показатели деятельности для установления премирования | Баллы | Периодичность |
| 1 | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.Обеспечение качественного доступного образования | Учебная деятельность.1.1. Показатели обучающихся по:- текущей и итоговой успеваемости (в т.ч. по результатам ЕГЭ и др. форм независимой аттестации) | 1.1.1. Удельный вес обучающихся, сдавших ЕГЭ, от общего числа выпускников, участвующих в ЕГЭ | до 500 | по итогам года |
| 1.1.2. % обучающихся, сдавших ЕГЭ выше средних показателей по муниципальному образованию | до 1000 | по итогам года |
| 1.1.3. % обучающихся (перешедших, поступивших) в 10-й класс | до 500 | В 1 четверти |
| 1.1.4. Результат итоговой аттестации 9-х классов:- не ниже средних показателей по городу | до 1000 | IV и I четверть по итогам года |
| - положительная динамика в сравнении с предыдущим годом | до 2000 |
| 1.1.5. Наличие (%, кол-во) призеров олимпиад, конкурсов, конференции на уровне:- муниципалитета | до1000 | 1 раз в четверть по факту |
| - региона | до2000 |
| - всероссийском (международном) | до 3000 |
| 1.1.6. Организация классов с углубленным изучением, предпрофильным и профильным обучением | до1000 | 1 раз в полугодие |
| 1.1.7.Организация работы с детьми, переведёнными на индивидуальное обучение.  |  |  |
| 1.1.8.высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся | до 1000  | по итогам года  |
| 2 | Выплаты за качество выполняемых работ | 2.1. Работа с обучающимися | 2.1.1. Сохранность контингента (отсутствие или уменьшение % отсева) | до 500 | 1 раз в четверть |
| 2.1.2. Отсутствие или уменьшение неуспевающих | до 500 | 1 раз в четверть |
| 2.1.3. Снижение количества обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете | до1000 | 1 раз в четверть |
| 2.1.4. Результативное личное участие в конкурсах профессионального мастерства | до3000 | по факту |
| 21..5. Организация участия и оказание практической помощи в подготовке к интеллектуальным и творческим конкурсам профессионального мастерства педагогов: * федерального,
* областного,
* городского уровней.
 |  |  |
| 2 1.6. Организация участия и оказание практической помощи в подготовке к интеллектуальным и творческим конкурсам учащихся:* федерального,
* областного,
* городского уровней.
 |  |  |
|  |  |  | 2.1.7.За качественную организацию предпрофильной и профильной подготовки обучающихся | до 3000 | 1 раз в четверть, по факту |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2 | Выплаты за качество выполняемых работ | 2.2. Управленческая деятельность, работа с кадрами | 2.2.1 Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам контрольных проверок, своевременное составление и сдача отчетов) | до 3000 | 1 раз в четверть, по факту |
| 2.2.2. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан | до 500 | ежемесячно |
| 2.2.3. Удельный вес педработников: - имеющих квалификационные категории 1 и высшую категории (положительная динамика, уровень выше среднего по МО или городу) | до 500 | 1 раз в четверть, по факту |
| - имеющих ведомственные или правительственные награды.(оформление документов на награждение) | до 1000 |
| 2 2.4.. Доля педработников, участвующих в научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работе, конкурсах (в т.ч. «Учитель года») и конференциях | до 3000 | по факту |
| 2 2.5.. Организация работы с молодыми специалистами  | до1000 | по факту |
| 2.2.6. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса  | до 1000 | ежемесячно |
| 2.2.7. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы | до 2000 | 1 раз в полугодие |
| 2.3. Высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса | 2.3.1. Наличие организованной работы общественных органов, участвующих в управлении школой | до 500 | по факту |
| 2.3.2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения | до 500 | ежемесячно |
| 2.3.3. Обеспечение эстетического оформления школы, кабинетов, пришкольной территории | До500 | ежемесячно |
| 2.3.4. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | до 500 | ежемесячно |
| 2.3.5. Охват программами дополнительного образования | до 500 | ежемесячно |
| 2.3.6. Организация летнего отдыха, различных форм внеклассной и внешкольной деятельности | до 2000 | по итогам года |
| 2.3.7.Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | до 10 000 | по итогам года |
| 2.3.8.Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы | до 5000 |  |
| 2.3.9.Организация и проведение субботников | до 1000 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | Выплаты за качество выполняемых работ | 2.5. Внедрение инновационной деятельности и использования ИКТ | 2.5.1. Участие в разработке программ развития ОУ, документов для проведения конкурсов, фестивалей, смотров, конференций | до 2500 | ежемесячно по факту |
| 2.5.2. Количество педработников, применяющих ИКТ | до 500 | ежемесячно |
| 2.5.3. Участие в разработке локальных актов ОУ | до 1500 | По факту |
| 2.5.4. Организация методической работы, основанной на применение новых педагогических технологий | до 1500 | 1 раз в четверть |
| 2.5.5. Ведение электронного документооборота информационно- аналитической базы образовательного процесса | до 1000 | ежемесячно |
| 3 |  | Работа с молодыми специалистами | 3.1.1.Организация педагогической практики студентов педагогических вузов на базе школы. | до 3000 | По факту |
| 3.1.2. Организация методической помощи молодым специалистам | до 1000 | 1 раз в четверть |
| 4. |  | За высокие показатели деятельности ОУ | 4.1. Результативность участия школы в городских, областных, региональных, всероссийских олимпиадах. ( в сравнении с предыдущими и результатами города) 4.2.Результативность участия школы в НПК различного уровня.4.3. Результативность участия школы в мероприятиях различного уровня.4.4. По результатам качества образования и различного уровня мониторингов 4.5. Социальные мероприятия в микрорайоне, которые школа организовывала или принимала в них участие;имела награды (школа-победитель, лауреат, дипломант).- Публикации в СМИ,- Участие в признанных -на районном;-муниципальном, -региональном, -федеральном уровнях проектах, исследовательских работах, творческих коллективах, спортивных мероприятиях  (детей, работников, дети совместно с педагогами) | до 10 000 | По итогам полугодий и года  |

|  |
| --- |
| Виды выплат стимулирующего характера для заместителей руководителей по АХЧ (АХР) |
| №п/п | Основа-ние для ремиирования | Критерии премирования | Показатели деятельности для установления премирования | Руб. | Периодичность |
| 1 | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | * 1. Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности
 | 1.1.1. Соблюдение, в соответствии с нормативными требованиями, правил пожарной, электро-, экологической, радиационной безопасности | до 300 | ежемесячно |
| 1.1.2. Составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий | до 500 | По факту |
| 1.1.3. Организация своевременного заключения договоров на поставки товаров, услуг и работ | до 500 | ежемесячно |
| 1.1.4. Организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических условий в зданиях и помещениях школы | до 1000 | ежемесячно |
| 2 | Выплаты за качество выполняемых работ | 2.1. Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности | 2.2.1. Своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб | до 1000 | ежемесячно |
| 2.2.2. Высокое качество подготовки и проведение всех видов ремонтных работ | до 5000 | ежемесячно |
| 2.2.3. Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хоз.инвентаря | до 1000 | ежемесячно |
| 2.2.4. Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов:: электро-, энергии, тепло- и водопотребления и т.д.  | до 1000 | ежемесячно |
| 2.2.5. Качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов | до 500 | ежемесячно |
| 2.2. 6.Организация и проведение субботников и генеральных уборок в школе | до 1000 | По факту |
| 3. | Выплаты за результативность |  | 3.1..Высокое качество подготовки школы к началу учебного года | до 10 000 | по итогам года |
| 3.2.Своевременная отчетность, учет и постановка оборудования, проведение инвентаризации. | до 1000 | По факту |

|  |
| --- |
| Виды выплат стимулирующего характера для заведующего библиотекой, библиотекаря |
| №п/п | Основа-ние для премирования | Критерии премирования | Показатели деятельности для установления премирования | Руб. | Периодичность |
| 1 | Доплата за интенсивность и результативность | 1. Организация работы с учебным фондом, методическими материалами, художественной литературой | 1.1.1. Ежегодная разработка планов комплектования, библиотечного фонда с учетом профиля образовательных программ и оптимальным расходов бюджетных средств | до 500 | ежемесячно |
| 1.1.2. Обеспечение полного, своевременного комплектования библиотечного фонда современной, отвечающей требованием учебного плана ОУ методической, учебной, научно-методической литературой | до 500 | 1 раз в полугодие |
| 1.1.3. Организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок по актуальным вопросам новых педагогических технологий | до 200 | ежемесячно |
| 1.1.4. Своевременное составление и предоставление отчетности о работе библиотеки. | до 300 | 1 раз в полугодие |
| 1.1.5. Удельный вес обслуживаемых учащихся и работников ОУ на абонементе и в читальном зале. | до 500 | ежемесячно |
| 1.1.6. Проведение читательских конференций на актуальные темы по вопросам воспитания обучающихся. | до 300 | по факту |
| 1.1.7. Использование компьютерных технологий и современных информационно-поисковых систем | до 500 | ежемесячно |
| 2. Участие в конференциях, творческих конкурсах, смотрах | 1.2.1. Участие в школьном конкурсе | до400 | по факту |
| 1.2.2. Участие в школьных конференциях, семинарах; | до 500 | по факту |
| 1.2.3. Участие в городском конкурсе | до 1000 |
| 3. Выполнение разовых поручений и заданий администрации | 1.3.1. Фактическое выполнение задания и поручения | до 500 | ежемесячно |

|  |
| --- |
| Виды выплат стимулирующего характера для учебно-вспомогательного персонала(секретарь- машинистка) |
| №п/п | Основа-ние для премирования | Критерии премирования | Показатели деятельности для установления премирования | Руб. | Периодичность |
| 1 | Выплаты за интенсивность труда | 1.1. Выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы директора школы и его заместителей | 1.1.1. Своевременный прием и передача сообщений Эл. почты. | 200 | ежемесячно |
| 1.1.2. Своевременная и правильная печатание различных документов и материалов | 200 |
| 1.1.3. Организация приема посетителей, содействие оперативности рассматривания просьб и предложений работников школы, родителей и уч-ся | 200 |
| 1.1.4. Качественное выполнение работы по систематизации получаемой корреспонденции | до300 |
| 1.1.5. Своевременный контроль за исполнением документов, отписанных работникам школы (ч/з журнал регистрации входящих документов) | до 300 |
| 1.2. Ведение делопроизводства | 1.2.1. Правильное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой | до 500 | ежемесячно |
| 1.2.2. Обеспечение сохранности дел | до300 |
| 1.3. Работа с кадрами | 1.3.1. Предоставление своевременной отчетности по кадрам | до500 | Ежемесячно, по факту |
| 1.3.2. Ведение пенсионного учета, работа с Дальмедстрахом, военкоматом | до 2000 |
| 1.3.3. Участие в организации и проведение профилактических медицинских осмотров работников школы | до 500 | 1 квартал |
| 1.3.4. Оформление личных дел работников школы, своевременное внесение изменений | до 400 | ежемесячно |
| 1.4. Работа с бумагами | 1.4.1. Своевременная доставка деловых бумаг, писем и т.п., получение и доставка их от других организаций. | до300 | ежемесячно |
| 1.4.2. Аккуратное и своевременное ведение записей рассылаемых и получаемых бумаг | до300 |
| 2 | Осуществление связи по должности | 2.1. Взаимодействие с педагогическим, административным и обслуживающим персоналом школы | 2.1.1. Взаимодействие по вопросам подготовки и представления необходимой информации директору школы, Управлению образования и др. организациям | до400 | ежемесячно |
| 2.2. Взаимодействие с УО, Администрации города Свободного, бухгалтерии | 2.2.1. Своевременная доставка и получение необходимой информации | до 500 | ежемесячно |
| 3 | Осуществление техники-безопасности |  | 3.1.1. Соблюдение правил техники безопасности и противопожарной безопасности | до300 | ежемесячно |
|  | 3.1.2.За образцовое санитарное содержание рабочего места, закрепленной зоны обслуживания, сохранность оборудования | до 500  |  |

|  |
| --- |
| Виды выплат стимулирующего характера для других педработников, не осуществляющих образовательный процесс (педагога- организатора, педагога – психолога, соц. педагога, педагога дополнительного образования) |
| №п/п | Основа-ние для премирования | Критерии премирования | Показатели деятельности для установления премирования | Руб. | Периодичность |
| 1 | Выплаты за интенсивность труда | 1.1. Содействие развитию и деятельности детской общественной организации, школьного музея и детского самоуправления; | 1.1.1. Оказание помощи в программировании деятельности детской организации , школьного музея и детского самоуправления | до 300 | 1 раз в четверть |
| Содействие обновлению содержания и форм деятельности детской организации и детского самоуправления | до 300 | 1 раз в четверть |
| Оформление школы, музея по тематике проводимой работы | до 300 | по факту |
| 1.1.2. Наличие и реализация досуговых, дополнительных образовательных программ различной направленности в соответствии с возрастом и потребностями школьного сообщества. | до500 |
| 1.2. Организация досуга обучающихся | 1.2.1. Оказание помощи в организации свободного времени детей | до 300 | 1 раз в четверть |
| 1.2.2. Организация каникулярного отдыха уч-ся | до 500 |
| 1.2.3. Забота о здоровье и безопасности обучающихся | до 300 |
| 1,2.4. Занятость во внеурочное время детей, состоящих на профилактическом учете. | до 500 | 1 раз в четверть |
| 1.2.5.Организация получения детьми дополнительных образовательных услуг в школе, городе | до 400 | 1 раз в четверть |
| 1.2.6. Включение детей в социально-значимую деятельность. | до 400 |  |
| 1.3. Работа с документами | 1.3.1. Наличие плана работы | до300 | 1 раз в полугодие |
| - перспективного плана на неделю и на день | до 200 | ежемесячно |
| 1.3.2. Ведение в установленном порядке документации | до 500 | ежемесячно |
| 2 | Достижение учащимися высоких результатов внеурочной работы | 2.1. Наличие обучающихся, принимавших участие в различных творческих конкурсах, форумах и т.п. | 2.1.1. Участие в городских делах | 300 | по факту |
| - наличие победителей | до 500 |
| 2.1.2. Участие в областных и региональных делах | до 400 |
| - наличие победителей | до 1000 |
| 2.1.3. Участие во Всероссийских делах | до 500 |
| - наличие победителей | до 2000 |
|  |  |  | 2.1.4.Включение детей в социально-значимую деятельность. |  |  |
| 3 | Методическая работа | 3.1. Участие в методической работе | 3.1.1 Участие и проведение семинара, педсоветов (доклад), конференций- участие | до 300 | по факту |
|  - проведение | до 500 |
| 3.2. Пропаганда опыта работы | 3.2.1. Публикации разных уровней | до 500 | по факту |
| 3.2.2. Участие в профессиональных конкурсах- школьный уровень | 500 | по факту |
| - муниципальный | 1000 |
| - региональный | 2000 |
| - всероссийский | 3000 |
| - международный | 5000 |
| 3.3. Ведение аналитической деятельности своей работы | 3.3.1. Отслеживание результатов, коррекция своей деятельности | до 500 | 1 раз в четверть |
| 4. |  | Педагог-организатор ОБЖ | 4.1. Организация  и проведение систематической допризывной (военно-патриотической) работы и работы по ОБЖ среди учащихся; | до 400 | 1 раз в четверть |
| 4.2. Систематическая организация встреч с ветеранами войн и представителями ВС; | до 500 | 1 раз в четверть |
| 4.3. Систематическая организация встреч с представителями спецслужб (милиция, МЧС и т.п.); | до 400 | 1 раз в четверть |
| 4.4. Организация клубов военно-патриотической, историко-технической (или иной подобной) направленности. | до 1000 | по факту |
| 4.5. Организация внутришкольных мероприятий по допризывной тематике и ОБЖ. | до 500 | по факту |
|  |  |  | 4.6. Участие в мероприятиях по допризывной тематике и ОБЖ  районного и выше уровня в зависимости от результативности. | до 500 | по факту |
| 4.6.Разработка и внедрение авторских программ, нестандартных форм и подходов при обучении ОБЖ. | до 1000 | по факту |
| 4.7.Работа школы по развертыванию СЭП, СИЗ | до 3000 | по факту |
| 4.8.Работа с документацией по СИЗ и СЭП., ГО и ЧС | до 500 | 1 раз в четверть |

Приложение №11

к Положению об оплате труда работников МОУ «Гимназия № 9»

|  |
| --- |
| Виды выплат стимулирующего характера для учебно-вспомогательного персонала (лаборант) |
| №п/п | Основа-ние для премирования | Критерии премирования | Показатели деятельности для установления премирования | Руб. | Периодичность |
| 1 | Выплаты за интенсивность труда | 1.1. Оказание помощи учителю в организации и проведении учебных занятий | 1.1.1. Осуществление подготовительных и вспомогательных операций при проведении лабораторных, практических и вспомогательных работ | до 300 | ежемесячно |
| 1.1.2. Обеспечение обучающимся при выполнении лабораторных и практических работ необходимым оборудованием, материалами, реактивами | до 200 |
| 1.1.3. Ведение учета расходуемых материалов, составляет отчетность по установленной форме | до 200 |
| 1.1.4. Оказание помощи учителю в подготовке инструкций к лабораторным работам и дидактических материалов | до 300 |
| 1.2. Обслуживание и поддержание в рабочем состоянии, оборудования учебного кабинета | 1.2.1. Контроль за исправным состоянием лабораторного оборудования, осуществление его наладки | до 300 | ежемесячно |
| 1.2.2. Приведение в надлежащий порядок оборудования после проведения лабораторных, практических работ, демонстрационных опытов | до 200 |
| 1.2.3. Работа по расширению материальной базы кабинета, составление заявок на оборудование и расходуемые материалы | до 300 |
| 1.2.4. Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности | до400 |
|  |  | За образцовое санитарное содержание рабочего места, закрепленной зоны обслуживания, сохранность оборудования и инвентаря |  | от 300 до 500 руб. | ежемесячно |

Приложение №12

к Положению об оплате труда работников МОУ «Гимназия № 9»

|  |
| --- |
| Виды выплат стимулирующего характера для уборщиков служебных помещений, гардеробщиков, дворников, сторожей, рабочего по комплексному обслуживанию здания |
| №п/п | Основа-ние для премирования | Критерии премирования | Показатели деятельности для установления премирования | Руб. | Периодичность |
| 1 | Обеспечение технического обслуживания | 1.1.хорошее санитарно-техническое содержание школьных помещений | Проведение генеральных уборок не реже 1 раза в неделю | до 300 | 1 раз в четверть |
| Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН | до 300 | 1 раз в четверть |
| Оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок. | до 300 | по факту |
| 1.2. содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями и образцовое соблюдение программ производственного контроля. | - Обеспечение    бесперебойной    работы    системы отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения Учреждения | до 300 | 1 раз в четверть |
| - Оперативность и качественность выполнения заявок. | до 500 |
| Осуществление   ежедневного  контроля   за  всеми видами оборудования, предотвращение аварий | до 300 |
| Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.) | до300 | 1 раз в полугодие |
| Отсутствие  замечаний в актах и предписанияхконтролирующих и надзорных органов | до 200 | ежемесячно |
| За бережное отношение к имуществу, экономное расходование моющих средств, электроэнергии, воды | до 500 | ежемесячно |
| 2 | Участие в общественной жизни | 2.1.Участие в субботниках, воскресниках, небезразличное отношение к проблемам гимназии | За взаимозаменяемость | 300 | по факту |