

Согласовано:
Председатель профкома
_____ М.Б.Хейчиева
Рассмотрено и принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол заседания ПК
от «__» _____ 2017 г. № _____

Утверждаю:
Директор МБОУ "КЭГ"
_____ М.Т.Ареев
Приказ от «__» _____ 2017 г
№ _____

**Положение
об оплате труда работников
МБОУ "Калмыцкая этнокультурная гимназия имени Зая-Пандиты"**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников МБОУ "КЭГ" (далее – Учреждение), повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Положение определяет оплату труда (далее - ОТ) работников Учреждения, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Основными целями формирования ОТ работников Учреждения являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении образовательным учреждением.

1.4. Основными задачами формирования ОТ работников Учреждения являются:

- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в образовательные учреждения молодых кадров;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников Учреждения.

1.5. Формирование ОТ работников Учреждения базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;

- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;

- учет мнения представительного органа работников при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- материальное стимулирование повышения качества работы, использование различных видов поощрительных – выплат за высокие результаты и качество выполнения работы, преимущественно за счет применения выплат стимулирующего характера, а также дополнительных выплат за конечные результаты работы.

1.6. Положение распространяется на работников Учреждения, организация образовательного процесса в котором осуществляется за счет средств республиканского бюджета и бюджета города Элисты.

1.7. Порядок и условия оплаты труда (система оплаты труда) работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Калмыкия, органов местного самоуправления города Элисты.

1.8. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников Учреждения;

- порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- отдельные вопросы оплаты труда.

1.9. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.10. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), 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 муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

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

1.12. При установлении систем оплаты труда работников Учреждения работодатель обеспечивает:

1.12.1. Наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

1.12.2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.13. Учреждение, руководствуясь настоящим Положением, определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных учредителем:

- для казенных учреждений в смете расходов на текущий финансовый год;
- для бюджетных и автономных учреждений в рамках субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. ОТ образовательного учреждения включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты за квалификационную категорию;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2.1. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Ставка заработной платы, руб
2 квалификационный <u>уровень</u>	Педагог-организатор; социальный педагог	6400
3 квалификационный <u>уровень</u>	Воспитатель групп продленного дня ; методист; педагог-психолог; педагог дополнительного образования	6600

4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед.	6800
-------------------------------	---	------

2.2.3. Особенности исчисления оплаты труда педагогических работников.

Месячная заработная плата педагогических работников включает в себя месячный должностной оклад (ставку заработной платы) и выплаты компенсационного и стимулирующего характеров.

Месячный должностной оклад (ставка заработной платы) педагогических работников Учреждения (без компенсационных и стимулирующих выплат) определяется путем умножения размера ставки заработной платы, установленной с коэффициентом повышения, на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю и рассчитывается по формуле:

$$O = \frac{S \times K(\text{повышения}) \times N(\text{факт})}{N(\text{норм})}$$

где

O - месячный должностной оклад;

S- ставка заработной платы, установленная по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

K(повышения) - коэффициент повышения, определенный в соответствии с приложением №2 к Положению;

N(факт) - объем фактической учебной нагрузки;

N (норм) - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

В таком же порядке исчисляется основной месячный оклад:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении;

- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Порядок проведения тарификации педагогических работников приведен в приложении №1 к настоящему Положению.

2.2.4. Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих общеотраслевых профессий рабочих в бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Элисты устанавливаются в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

2.2.4.1. Должностные оклады руководителей структурных подразделений сферы образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей,

утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования».

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с учредителем, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий служащих.

2.2. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Тарификация педагогических работников Учреждения проводится в порядке согласно приложению №1 к настоящему Положению.

Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, применяемые к должностным окладам (ставкам заработной платы) для работников Учреждения определены приложением №2 к настоящему Положению.

2.3. Финансирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется за счет бюджетных средств, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.5. Средства на оплату труда работников Учреждения, финансируемых за счет средств республиканского бюджета и бюджета города Элисты, формируются в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

2.6. Размер фонда оплаты труда по каждому учреждению определяется учредителем на очередной финансовый год с учетом недопущения образования кредиторской задолженности.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой V настоящего Положения.

2.9. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливается дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда Учреждения:

- не более 30 процентов.

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера включает: должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Порядком и действующим трудовым законодательством.

Выплата заработной платы руководителю Учреждения его заместителям, главному бухгалтеру осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования на соответствующий финансовый год.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

3.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением Администрации города Элисты от 29 октября 2015 года № 273-р.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя Учреждения. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя Учреждения.

3.5. Заработная плата руководителя Учреждения определяется трудовым договором, заключаемым с учредителем, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 года №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.6. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с главой IV настоящего Положения.

3.7. В целях стимулирования руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда в соответствии с главой V настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются на основании распоряжения Администрации города Элисты.

3.7.1. Размер выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения определяется долей достигнутых показателей эффективности деятельности учреждения от общего числа показателей и не должен превышать 40% должностного оклада руководителя.

Целевые показатели эффективности деятельности бюджетных образовательных учреждений, критерии оценки эффективности и результативности работы их руководителей, Положение о выплатах за качество выполняемых работ по итогам работы руководителям учреждений, в отношении которых учредителем утверждаются нормативным правовым актом Администрации города Элисты по типам учреждений.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Доплаты и надбавки компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с постановлением Мэра города Элисты от 29 октября 2008 года №2991 «Об утверждении Перечня видов компенсационного характера в муниципальных учреждениях города Элисты и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях города Элисты»:

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

б) 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);

в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, установленного для различных видов работ.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Перечень должностей работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотрен в Приложении № 3 к настоящему Положению.

Виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры, доплат и надбавок, а также наименование документов, в соответствии с которыми установлены указанные доплаты и надбавки
За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации

Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени, выполняемую за пределами нормы рабочего времени	в соответствии со статьями 149, 152 Трудового кодекса Российской Федерации
--	--

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

4.4.1 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 соглашением сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.2. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, производятся за:

осуществление функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование кабинетами, отделениями, филиалами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками и др., руководство методическими объединениями.

Размер выплат за выполнение работы, не входящей в перечень основных обязанностей:

Перечень работ	Размер выплат рублей в месяц
1. Учителям, преподавателям или иным педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой) а) в классах (группах) не менее установленной наполняемости, б) для классов, наполняемость которых меньше установленной, пропорционально численности обучающихся исходя из норматива на 1 учащегося 80 рублей	2000
2. Учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей, учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку, литературе, по математике, по иностранному языку, черчению, технической механике	600*
3. Педагогическим работникам за заведование: учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками, учебными мастерскими, учебно - консультационными пунктами,	500

вечерними, объединениями	заочными	отделениями,	методическими	
-----------------------------	----------	--------------	---------------	--

Примечания.

* - начисляется за установленную норму часов педагогической деятельности, в случае отклонения начисляется пропорционально учебной нагрузке.

Размер выплат компенсационного характера не образует нового должностного оклада.

4.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года №573 «О предоставлении социальных гарантии гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников Учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда в соответствии с постановлением Мэра города Элисты от 29.10.2008 года № 2992 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Элисты и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Элисты» (с изменениями от 20 июня 2016 года №1403):

- а) выплаты за качество выполняемых работ;
- б) выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;
- в) премиальные выплаты по итогам работы;

г) денежные выплаты отдельным категориям работников бюджетных и казённых учреждений, установленные правовыми актами Администрации города Элисты.

5.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

5.2.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в системах мотивации работников рекомендуется:

выплаты за качество выполняемых работ работнику учреждения устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения. Размер выплаты определяется долей достигнутых; показателей эффективности деятельности учреждения от общего числа показателей и не должен превышать 30% должностного оклада (ставки заработной платы).

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников бюджетных образовательных учреждений, Положение о выплатах за качество выполняемых работ по итогам работы работникам учреждений, утверждаются постановлением Администрации города Элисты, по типам учреждений.

5.2.2. Выплаты к должностному окладу за почетное звание (государственную награду):

- СССР или Российской Федерации устанавливаются в размере 15%;
- Республики Калмыкия устанавливаются в размере 10%.

При наличии у работника двух почетных званий выплата устанавливается по одному из оснований по выбору.

Работникам, имеющим почетные звания, надбавка устанавливается только по основной работе.

5.2.3. Учителям и преподавателям родного языка и литературы, педагогам дополнительного образования по национальной культуре с русским языком обучения в размере 15%.

5.2.4. Водителям автомобилей, имеющим квалификацию водителя 1 и 2 класса, устанавливается надбавка за классность в следующих размерах: за второй класс - 10 процентов к окладу; за первый класс - 25 процентов к окладу.

5.3 Выплаты за выслугу лет.

Размеры и порядок выплат за стаж работы устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников Учреждения устанавливается надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет в образовательных организациях (учреждениях) и иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет - 5% от должностного оклада (ставки);
- от 5 до 10 лет - 10% от должностного оклада (ставки);
- от 10 до 15 лет - 20% от должностного оклада (ставки);
- свыше 15 лет - 30% от должностного оклада (ставки).

Выслуга лет определяется с учетом п. 8.8. Приложения №1 к настоящему Положению.

5.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам Учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также за выполнение особо важных, ответственных работ, к профессиональному празднику при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премирование работников осуществляется по представлению руководителя Учреждения в пределах финансирования из республиканского бюджета, бюджета города Элисты, а также за счет средств от приносящей доход деятельности учреждения, направляемых учреждением на оплату труда работников.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной

деятельностью учреждения;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

5.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.6. Денежные выплаты отдельным категориям работников, установленные нормативными актами Администрации города Элисты;

Порядок предоставления денежных выплат отдельным категориям работников муниципальных учреждений города Элисты в сферах образования осуществляется в соответствии с постановлением Администрации города Элисты от 25 апреля 2014 года №1795 «Об осуществлении денежных выплат отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений города Элисты», постановлением Администрации города Элисты от 22 июля 2014 года №3507 «Об Осуществлении денежных выплат отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Элисты».

5.7. Оценка показателей эффективности работы за отчетный период осуществляется комиссией, создаваемой в Учреждении (далее - комиссия). Размер выплаты конкретному работнику Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на основании предложений, представленных комиссией Учреждения. Руководители структурных подразделений обязаны ежемесячно представлять отчет о выполнении показателей эффективности работы в Комиссию.

5.8. Прекращение стимулирующих выплат может осуществляться по следующим причинам:

- окончание срока действия;

- окончания выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;

- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при условии дополнительных выплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенной при установлении стимулирующих выплат;

- при наличии дисциплинарных взысканий за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, неисполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению), обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника Школы.

5.9. Прекращение стимулирующих выплат может вводиться сроком на месяц, полугодие, учебный год.

VI. Отдельные вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Администрацией города Элисты.

6.2. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

6.3. Должностные оклады, а также надбавки за квалификационную категорию работникам Учреждения устанавливаются согласно положению об оплате труда работников Учреждения, а компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в соответствии с настоящим Положением об оплате труда.

6.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

**Порядок
проведения тарификации педагогических работников**

1. Для проведения работы по установлению размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников, а также определения размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера в Учреждении приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия. Председатель тарификационной комиссии выбирается членами комиссии.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно на начало учебного года, а также в случае индексации заработной платы или изменения штатного расписания и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация работников Учреждения проводится по форме, утверждённой Министерством образования и науки Республики Калмыкия.

Тарификационный список педагогического персонала заполняется по каждой должности по квалификационным уровням.

5. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

Также отдельно проводится тарификация руководителя, его заместителей, выполняющих педагогическую работу, в случае отсутствия профильных педагогов или отказа работающих педагогов выполнять дополнительный объем учебной (педагогической) нагрузки.

6. Вакантные должности отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантной должности рассчитывается, исходя из должностного оклада, определенного на основе профессиональных квалификационных групп и повышающего коэффициента за квалификационную категорию, с учетом выплат компенсационного характера.

7. В тарификационном списке отражаются выплаты постоянного характера: компенсационные и стимулирующие.

8. Особенности исчисления оплаты труда педагогических работников.

8.1. Месячная заработная плата педагогических работников включает в себя месячный должностной оклад (ставку заработной платы) и выплаты компенсационного и стимулирующего характеров.

8.2. Месячный оклад педагогических работников Учреждения (без компенсационных и стимулирующих выплат) определяется путем умножения размера ставки заработной платы, установленной с коэффициентом повышений, на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется основной месячный оклад:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении;

- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

8.3. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

8.4. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало I и II учебных полугодий.

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

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

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

8.5. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы,

отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

8.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также 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 установленной заработной платы 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.

8.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

8.7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных 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 (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях

соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

8.8. Основным документом для определения размера выплат за стаж непрерывной работы, за выслугу лет является трудовая книжка.

8.8.1. Для определения стажа педагогической работы учитывается:

- 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.

Перечень учреждений,	организаций и должностей, время работы в которых учитывается при определении стажа педагогической работы
<p>Наименование учреждений _____ и организаций</p> <p>Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)</p>	<p>Наименование должностей</p> <p>учителя, преподаватели, учителя-дефектологи учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) руководители физического воспитания, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств), старшие методисты, методисты, концертмейстеры музыкальные руководители, старшие воспитатели, социальные педагоги, педагоги-организаторы, педагоги воспитатели, дополнительного образования, старшие психологи, тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, заведующие учебной частью, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы,</p>

Примечание.

При определении стажа педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения.

8.8.2. Педагогическим работникам при определении стажа педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета 1 день военной службы за 1 день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - 1 день военной службы за 2 дня работы;

- время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

8.8.3. Педагогическим работникам при определении стажа педагогической работы засчитываются следующие периоды времени 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 выше;

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (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.

8.8.4. При определении стажа педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами настоящего раздела, 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 физического воспитания, 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;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования

(отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

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

8.8.5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка при определении профессионального педагогического уровня (стажа педагогической работы) 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.

8.8.6. 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) предоставляется руководителю Учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

8.8.7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя при определении профессионального педагогического уровня засчитывается при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

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

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

8.8.9. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Положением, по сравнению со стажем исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж.

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

8.8.10. Для работников библиотек засчитывается стаж работы в должности библиотекаря.

8.8.11. Для работников общепрофессиональных должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих общепрофессиональных профессий рабочих при определении выслуги лет засчитывается общий стаж работы в образовательных организациях (учреждениях) и иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

При определении стажа работы в должности руководителя засчитывается все время работы на руководящих должностях.

Приложение № 2

к Положению об оплате труда
работников

МБОУ "КЭГ"

Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию

1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) учителей, преподавателей и других педагогических работников устанавливаются с учетом повышающих коэффициентов:

за высшую квалификационную категорию в размере 1,3;

за первую квалификационную категорию в размере 1,2.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников

МБОУ "КЭГ"

Перечень

учреждений и должностей работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера

Наименование работ	Размер выплат, % к ставке (окладу)
За индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья учителям и другим педагогическим работникам	20
За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, учителям и другим педагогическим работникам, непосредственно занятым с такими детьми	20
Специалистам психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников

МБОУ "КЭГ"

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный	Делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка	4040

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством.	4990

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; специалист по охране труда; программист ; психолог; социолог; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности	6055

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Наименование профессий рабочих	Размер оклада
1 квалификационный уровень	дворник; кондитер; кухонный рабочий; официант; повар; плотник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож; вахтер; уборщик служебных помещений.	3210

Приложение № 5

к Положению об оплате труда
работников МБОУ "КЭГ"

Выплаты стимулирующего характера, критерии и оценка результативности

№ п/п	Показатели эффективности , критерии результативности (За что)	Категории работников	Порядок расчета стимулирующих выплат (Сколько (сумма или % от должностного оклада)	Порядок и сроки оценки выполнения показателей эффективности (На какой период)
1	За образцовое качество выполняемых работ	Все сотрудники	до 100%	Единовременно
2	За переработку времени, связанную с производственной необходимостью, за расширение зон обслуживания и увеличения объема работы	Все работники	до 200%	Ежемесячно
3	За работу в классах с наполняемостью более 25 обучающихся	Классные руководители	80 рублей за 1 ученика	Ежемесячно (по итогам сдачи статистического отчета)
4	Новаторский (инновационный) подход к преподавательской деятельности: - наличие разработанных программ и методик; - экспериментальная апробация новых курсов, программ и методик; - авторские методические	Педагогический персонал, административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал	до 30%	Ежемесячно

	разработки; - использование современных технологий в обучении (ЭФУ, ИКТ, ОИР)			
5	За высокие результаты в ВСОШ: - <u>Муниципальный этап</u> : победитель призер - <u>Региональный этап</u> : победитель призер - <u>Всероссийский этап</u> : победитель призер	Педагогический персонал, административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал	15% 10% 30% 15% 50% 25%	Ежемесячно до опубликования результатов следующей олимпиады (суммарно не более 100% на каждом этапе)
6	За системную работу с одаренными (мотивированными) детьми, организацию их участия в мероприятиях различного уровня интеллектуальной, спортивной или творческой направленности	Педагогический персонал, административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал	до 20%	Ежемесячно
7	За работу с молодыми педагогами (наставничество)	Педагогический персонал, административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал	до 10%	Ежемесячно
8	За оформление ведение сайта гимназии	Педагогический персонал, административно-управленческий, учебно-вспомогательный и технический персонал	до 30 %	Ежемесячно

9	За оформление и ведение ГИС «Контингент»	Педагогический персонал, административно-управленческий, учебно-вспомогательный и технический персонал	До 10%	Ежемесячно
10	За работу с «трудными», слабоуспевающими детьми, детьми, состоящими на различных видах профилактического учета и их родителями	Педагогический персонал, административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал	до 40%	Ежемесячно
11	За организацию инклюзивного образования	Все педагоги	10%	ежемесячно
12	За организацию горячего питания и контроля качества горячего питания	Ответственные за питание	10%	ежемесячно
13	За организацию деятельности во внеурочное время: -кружки, клубы, музей, учебно-воспитательного центра - за внеклассную работу по физическому воспитанию	Педагогический персонал, административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал Учителя физической культуры	10 %	Ежемесячно
14	За непрерывный стаж работы в библиотеке (свыше 25 лет)	Заведующий библиотекой, библиотекарь, педагог-библиотекарь	до 40%	Ежемесячно
15	За работу по благоустройству школы и приусадебного участка	Все сотрудники	до 15%	Ежемесячно с апреля по октябрь
16	Выплаты молодому специалисту (стаж работы от 0 до 3 лет)	Педагогический персонал, административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал	до 3000	Ежемесячно

17	Демонстрация профессионального мастерства (проведение открытых уроков на различном уровне, участие в семинарах, конференциях, соревнованиях, профессиональных конкурсах различного уровня, обобщение профессионального опыта)	Педагогический персонал, административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал	до 5000	Единовременно
18	Участие в конкурсе «Педагог года» - Гимназический уровень: 1 место 2 место 3 место Лауреат - Городской уровень: 1 место 2 место 3 место Лауреат - Республиканский уровень: 1 место 2 место 3 место лауреат	Все педагоги	10000 8000 7000 2000 15000 1000 8000 3000 20000 15000 10000 4000	Единовременно
19	За высокие результаты обучающихся по итогам ГИА (не ниже оценки «4» или выше 80 баллов)	Педагогический персонал, административно-управленческий персонал	до 5000	Единовременно
20	За участие в организации летней оздоровительной кампании	Все сотрудники	до 2000	Единовременно
21	За участие в городских и республиканских мероприятиях,	Все сотрудники	до 2000	Единовременно

	конкурсах			
22	Организация участия обучающихся в мероприятиях различного уровня (в том числе дистанционных) интеллектуальной, спортивной или творческой направленности	Педагогический персонал, административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал	до 3000	Единовременно
23	За высокие результаты (по итогам непосредственной работы с обучающимися) в мероприятиях интеллектуальной, спортивной или творческой направленности: <u>на муниципальном уровне:</u> 1 место 2 место 3 место <u>на региональном уровне:</u> 1 место 2 место 3 место	Педагогический персонал, административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал	3000 1500 1000 5000 2500 2000	Единовременно (Суммарно не более 10000)
24	За выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Все сотрудники	до 5000	Единовременно
25	За участие в течение соответствующего рабочего периода в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди	Все сотрудники	до 5000	Единовременно

	населения			
26	К праздникам «Новый год», «23 февраля», «8 Марта», «День учителя» при наличии экономии фонда оплаты труда	Все сотрудники	до 3000	Единовременно
27	К юбилейным датам (при достижении возраста 45 лет и далее каждые 5 лет)	Все сотрудники	5000	Единовременно
28	В связи с выходом на пенсию, за многолетний и добросовестный труд	Все сотрудники	до 10000	Единовременно
29	По результатам работы за квартал, год	Все сотрудники	до 15000	Единовременно
	По результатам подготовки учреждения к началу нового учебного года			
	За высокие результаты по итогам проверки вышестоящих организаций			
	За успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде			
	За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения			
	За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности			
	За укрепление материально-технической базы кабинета, школы			
	За обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и охраны труда			
За высокое качество подготовки и организации				

	ремонтных работ			
	За обеспечение контроля сохранности, своевременного списания и утилизации основных средств			
	За обеспечение постоянного контроля за расходом электроэнергии, воды и тепловой энергии			
	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в здании и на территории школы			
30	За подготовку учащихся к ЕГЭ, ОГЭ во внеурочное время	Педагогический персонал	5% (за один класс)	ежемесячно
31	За результативность участия учащихся в исследовательских работах, социально-ориентированных проектах, научно-практических конференциях: - муниципальный уровень: 1 место (победитель) призер - региональный уровень: 1 место (победитель) призер -Всероссийский уровень: 1 место (победитель) призер	Педагогический персонал	 15% 10 % 30 % 15% 50% 25%	Разовая
32	За результативность участия учащихся в военно-спортивных соревнованиях, соревнованиях по ПБДД: - муниципальный уровень: 1 место	Педагогический персонал	 10%	ежемесячно

	<p>2 место</p> <p>3 место</p> <p>- региональный уровень:</p> <p>1 место</p> <p>2 место</p> <p>3 место</p> <p>- Всероссийский уровень:</p> <p>1 место</p> <p>2 место</p> <p>3 место</p>		<p>5%</p> <p>5%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>10%</p> <p>30%</p> <p>20%</p> <p>15%</p>	
33	За освоение учащимися образовательных стандартов (ФГОС)	Педагогический персонал	5 % за один класс	ежемесячно
34	За высокий уровень освоения учащимися образовательных стандартов (ФГОС)	Административно-управленческий персонал	10%	ежемесячно
35	За высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	Административно-управленческий персонал	до 20%	ежемесячно
36	Организация деятельности в социально-ориентированных проектах, публикации по распространению опыта работы организации	Административно-управленческий персонал	до 20 %	ежемесячно
37	Эффективное использование нестандартных форм повышения квалификации учителей, классных руководителей	Административно-управленческий персонал	до 20 %	ежемесячно
38	Составление штатного расписания в соответствии с утвержденной структурой управления, схемами должностных окладов, фондами заработной платы и действующими нормативами, схемами должностных окладов, фондами заработной платы и	Административно-управленческий персонал	30 %	ежемесячно

	действующими нормативами, внесение в них изменений, обусловленные появлением новых видов деятельности (должностей), присущих рыночной экономики, разработка прочей плановой и учетной документации			
39	За планирование и учет экономических показателей производственной деятельности организации	Административн о-управленческий персонал	20%	ежемесячно
40	За оформление документов по страхованию детей и работников в ПФ, оформление медицинских полисов	Бухгалтерский, учебно- вспомогательный , технический персонал	30%	ежемесячно
41	За доставку счетов, писем, прочей корреспонденции	Бухгалтерский, учебно- вспомогательный , технический персонал	30 %	ежемесячно
42	За подготовку документов на проведение контрактов согласно ФЗ-44, подготовку документов на заключение договоров	Бухгалтерский, учебно- вспомогательный , технический персонал	100 %	ежемесячно
43	Ведение сайтов www.zakupki.gov.ru , www.bus.gov.ru , https://my.stcompany.ru	Бухгалтерский, учебно- вспомогательный , технический персонал	20%	ежемесячно
44	За планирование и учет экономических показателей от приносящей доход деятельности	Бухгалтерский, учебно- вспомогательный , технический персонал	30%	ежемесячно
45	Накопление и сохранение библиотечного фонда	библиотекарь	10%	ежемесячно
46	Увеличение объема работ, связанного с наполняемостью библиотечного фонда, погрузкой, разгрузкой, учебной и прочей	библиотекарь	10%	ежемесячно

	литературы			
47	За оформление больничных листов	Бухгалтерский, учебно-вспомогательный, технический персонал	30%	ежемесячно
48	Обеспечение рационального расхода электроэнергии, воды и тепла	Бухгалтерский, учебно-вспомогательный, технический персонал	50 %	1 раз в квартал
49	Обеспечение выполнения требований пожарной и электро безопасности	Бухгалтерский, учебно-вспомогательный, технический персонал	50%	1 раз в квартал
50	Обеспечение мероприятий по охране труда	Бухгалтерский, учебно-вспомогательный, технический персонал	30 %	ежемесячно
51	Динамика образовательных результатов обучающихся: - итоговое качество знаний обучающихся по предметам 80-90% 81-100% - результаты контрольных мероприятий (мониторинги, ВПР, НИКО и т.д.) 60-70% 71-80% 81-90% 91-100%	Учителя	20% 30% 20% 30% 40% 50%	1 раз по итогам учебного года
52	Создание элементов образовательной структуры - оформление кабинета -оформление музея -оформление выставки	Педагогические работники	5000 рублей	Разовая по итогам смотров

53	Организационная деятельность - качественная работа со школьной документацией, своевременное предоставление данных	Педагогические работники	1000 рублей	Разовая По итогам проверки
54	Доля неуспевающих в классе: - отсутствие - снижение	Классные руководители	2000 рублей 1000 рублей	Разовая По итогам четверти/полугодия/учебного года
55	Активность участия класса во внеклассных мероприятиях	Классные руководители	1000 рублей	Разовая по итогам проведенных мероприятий
56	Качественная организация дежурства класса по гимназии	Классные руководители	1000 рублей	1 раз в четверть
57	Увеличение охвата обучающихся организованным горячим питанием	Классные руководители	1000 рублей	1 раз в четверть
58	Использование в воспитательной работе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки, выставки, кинотеатры, экскурсии)	Классные руководители	1000 рублей	1 раз в четверть По итогам отчетов
59	Снижение количества пропусков учебных занятий без уважительной причины	Классные руководители	500 рублей	Ежемесячно По итогам отчетов
60	Работа с родительским комитетом: - отсутствие обоснованных жалоб - высокая посещаемость родительских собраний	Классные руководители	500 рублей	1 раз в четверть
61	Участие в рейдах КДН	соцпедагог	1000 рублей	1 раз в четверть

