Принят на собрании трудового коллектива

Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Галицына Е.П.

Протокол от 01.08.2016г №29

Утверждаю

Директор МБОУ гимназия №3 г. Пролетарска

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Коленько Г.Н.

 Приказ от 02.08.2016г №109

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**регистрационный №2583/15-2770 от 17.12.2015г**

**принят 25.11.2014г, протокол №29**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГИМНАЗИИ №3 Г.ПРОЛЕТАРСКА ПРОЛЕТАРСКОГО РАЙОНА РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**на 2015- 2017 годы**

Изменения и дополнения в коллективный договор прошли уведомительную

регистрацию в управлении по труду

министерства труда и социального

развития Ростовской области

Регистрационный №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Заместитель министра –

начальник управления по труду

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В. Павлятенко

**г. Пролетарск**

**2016 год**

Стороны коллективного договора МБОУ гимназии №3 г. Пролетарска

руководствуясь ст.36, 43 ТК РФ, пунктом 1.10 коллективного договора, договорились:

Внести изменения в **Раздел IV**:

1. **Раздел IV, п.4.1**, изложив его в новой редакции:

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются:12 и 27 числа текущего месяца.Установить следующие соотношения частей заработной платы 60/40.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

2. **Раздел IV добавить пунктом 4.14** в следующей редакции:

В случаях, выполнения педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы использовать при оплате труда региональное отраслевое соглашение между министерством общего и профессионального образования Ростовской области и Ростовской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2014 - 2016 г.г. в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях, указанных ниже в таблице:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Старший воспитатель; воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания) |
| Мастер производственного обучения | Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель технологии | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |

1. **Приложение №2** Положение об оплате труда работников МБОУ гимназии №3 г. Пролетарска к **Разделу IV** отменить и изложить его в новой редакции (Приложение №1).
2. Добавить в **Раздел IV Приложение №4** Положение о премировании работников (Приложение №2).
3. Все остальные Положения в коллективном договоре остаются неизменными.
4. Изменения в коллективном договоре вступают в силу с момента подписания.

**От работодателя: От работников:**

Руководитель Председатель

образовательной организации первичной профсоюзной

 организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Коленько Г.Н. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Галицына Е.П.

(подпись, Ф.И.О.) (подпись, Ф.И.О.)

М.П. М.П.

«01» августа 2016 г. «01» августа 2016 г.

**Перечень приложений с изменениями и дополнениями к коллективному договору регистрационный №2583/15-2770 от 17.12.2015г**

**принят 25.11.2014г, протокол №29**

**К разделу IV**

**Приложение №2** Положение об оплате труда работников МБОУ гимназии №3 г. Пролетарска.

**Приложение №4** Положение о премировании работников

**Приложение №1**

##### ПОЛОЖЕНИЕ

##### об оплате труда работников

**Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназия №3 г.Пролетарска Пролетарского района Ростовской области (далее – гимназия) регулирует порядок оплаты труда работников гимназии.

2. Положение включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно раздела № 1к настоящему положению.

4. В порядке исключения лица (кроме медицинских), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности,
по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

6. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей гимназии, специалистов, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с разделом № 1 настоящего положения.

7. Повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в гимназии по единому порядку устанавливаются согласно раздела 2 настоящего положения.

8.  Выплаты компенсационного характера работникам гимназии устанавливаются согласно разделу3 настоящего положения.

9. Выплаты стимулирующего характера работникам гимназии устанавливаются согласно разделу 4 настоящего положения.

10. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлен разделом 4 настоящего приложения.

11. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 5 настоящего приложения.

12. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в гимназии приведены в разделе 7 настоящего приложения.

13. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников гимназии за счет средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

14. В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

**Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы**

1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников гимназии

1.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

| **№****п/п** | **Номер квалифика-ционного уровня** | **Наименование должности** | **Размер должностного оклада (рублей)** |
| --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. | 1-й квалифи-кационный уровень | вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части  | 4 538 |

1.1.2.  Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

| **№****п/п** | **Номер квалифика­ционного уровня** | **Наименование должности** | **Размер должно­стного оклада (рублей)** |
| --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. | 1-й квалификацион­ный уровень | инструктор по труду; инструктор по физической культуре;музыкальный руководитель; стар­ший вожатый  | 7 183 |
| 2. | 2-й квалификацион­ный уровень | инструктор-методист; концертмей­стер; педагог дополнительногооб­разования; педагог-организатор;социальный педагог; тренер-пре­подаватель | 7 532 |
| 3. | 3-й квалификацион­ный уровень | воспитатель; мастер производст­венного обучения; методист; педа­гог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог допол­нительного образования; старший тренер-преподаватель | 7 900 |
| 4. | 4-й квалификацион­ный уровень | преподаватель\*; преподаватель-ор­ганизатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор\*\*; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 8 289 |

\* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

\*\* За исключением тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

1.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвертого уровня учреждений образования»:

| **№****п/п** | **Номер квалифика­ционного уровня** | **Наименование должности** | **Размер должно­стного оклада (рублей)** |
| --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. | 1-й квалификаци­онный уровень | заведующий (начальник) структурным под­разделением: кабинетом, лабораторией, от­делом, отделением, сектором, учебно-кон­сультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, практикой (производственной, учебной) и другими структурными подразделениями, реали­зующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополни­тельного образования детей\*: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителейв учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей | 77257353 |
| 2. | 2-й квалификаци­онный уровень | заведующий (начальник) обособленного структурного подразделения образователь­ного учреждения, реализующего общеобра­зовательную программу, и образователь­ного учреждения дополнительного образо­вания детей;начальник (заведующий, директор, руково­дитель управляющий): отдела, отделения, лаборатории, кабинета, сектора, учебной (учебно-производственной) мастерскойв учреждениях I – II групп по оплате труда руководителейв учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей | 81117725 |

\* Кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных
ко 2-му квалификационному уровню.

Примечания к подпункту 1.1.3:

1.  Размер должностного оклада заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5–10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

1.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Номер ква­лификацион­ной группы** | **Тип учреждения** | **Размер должност­ного оклада (рублей)** |
| 1. | 2-я квалифи­кационная группа | учреждения образования I группы по оплате труда руководителей | 14 370 |
| 2. | 3-я квалифи­кационная группа | учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей | 13 065 |
| 3. | 4-я квалифи­кационная группа | учреждения образования IV группы по оп­лате труда руководителей | 11 877 |

1.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

1.4. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей производится при наличии у них не ниже первой квалификационной категории.

**Раздел 2. Повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, премиальные выплаты, устанавливаемые в гимназии по единому порядку**

1. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставкам заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам гимназии с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

1.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается работникам с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности работника, установленных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Руководителям гимназии персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом оценки за качество и количество предоставляемых услуг, развитие рынка платных услуг населению, с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников.

1.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается:

Работникам – руководителем гимназии;

Руководителю – органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

Заместителю руководителя - руководителем гимназии по согласованию с органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

1.3. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

1.4. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) не образует нового должностного оклада (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке).

1.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

1.6. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) не предусматриваются при планировании расходов бюджета Пролетарского района (далее местный бюджет) на финансовое обеспечение деятельности гимназии на очередной финансовый год и на плановый период.

2. Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) по гимназии за специфику его работы:

2.1. Повышающий коэффициент по гимназии за специфику его работы устанавливается:

Руководителям и специалистам гимназии

2.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту по гимназии за специфику его работы определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

2.3.Применение повышающего коэффициента по гимназии за специфику его работы к должностному окладу не образует нового должностного оклада (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке).

2.4. Средства на осуществление выплаты повышающего коэффициента по гимназии за специфику его работы предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

Средства на осуществление выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а так же по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием
(на­грудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной
долж­ности.

7.1. Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

7.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс, – в размере 25 процентов ставки заработной платы, 2-й класс – в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

7.3. Средства на осуществление выплаты надбавки за качество выполняемых работ предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

8. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере
до 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента –
на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

8.1. Премирование руководителя гимназии осуществляется на основании Положения о премировании, утвержденным органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

8.2.  Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

8.3.  При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

- участие в федеральных и региональных программах;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

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

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.;

- проведение открытых уроков и мероприятий высокого качества;

- подготовку победителей и призеров предметных олимпиад, конкурсов различных уровней;

- организацию и проведение мероприятий, повышающий имидж гимназии у обучающихся, родителей и общественности;

- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении учреждения;

- использование в образовательной деятельности здоровьесберегающих технологий;

- высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ;

- участие в работе по благоустройству прилегающей территории;

- качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения;

- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.

 - многолетняя и безупречная работа в гимназии;

-своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;

- качественная и оперативная подготовка объектов гимназии к зимнему сезону;

- интенсивность работы и качественное проведение нового набора ;

- интенсивность работы по проведению олимпиад среди учащихся, семинаров, конференций, культурно- массовых и спортивных мероприятий для учащихся и работников;

8.4.  Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

8.5. Премирование руководителя гимназии производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности гимназии, устанавливаемых органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

8.6. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда.

- материальная помощь выделяется на основании заявления сотрудника на имя директора гимназии и согласованное с председателем профсоюзного комитета;

- материальная помощь выплачивается в связи с тяжелым материальным положением работника, операции сотрудников, операции близких родственников, на санаторно- курортное лечение и отдых, приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, смерть близких родственников, рождение ребенка , свадьбы, обеспечение летнего отдыха детей ;

-материальная помощь выплачивается к юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию.

**Раздел 3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления в муниципальных учреждениях Пролетарского района, утвержденным Постановлением Главы Пролетарского района, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
(при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих – с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах гимназии.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.1. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам специальной оценки труда за время фактической занятости в таких условиях. При этом руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место является безопасным, то указанная выплата не производится.

3.4.2. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются
в следующих размерах:

| **№****п/п** | **Перечень** **категорий работников и видов работ**  | **Размер** **доп­латы** **к должност­ному окладу (ставке зара­ботной платы)** **(про­центов)** |
| --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** |
| 1. | За индивидуальное обучение на дому больных детей-хро­ников (при наличии соответствующего медицинского за­ключения):педагогическим работникам | 20 |
| 2. | За работу в учреждениях для детей, нуждающихся в психо­лого-педагогической и медико-социальной помощи, психо­лого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах (группах):руководителям учреждений (подразделений); заместителям руководителей; педагогическим и другим работникам | 20 |

Примечание к подпункту 3.4.2.

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы), а также конкретные размеры доплаты в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

3.5. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

3.5.1.Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5.2. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

| **№****п/п** | **Перечень****категорий работников и видов работ** | **Размер доплаты****к должностному окладу (процентов)** |
| --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** |
| 1. | Учителя – за классное руководство:1 – 4 классов5 – 11-х классов | до 20до 25 |
| 2. | Учителя 1 – 4 классов за проверку тетрадей | 15 |
| 3. | Учителя, преподаватели – за проверку письменных работ по:русскому языку, литературематематикеиностранному языку, черчению, технической меха­нике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ, музыкальной литературе, аранжировке (урокам музыки) | до 20до 15до 10 |
| 4. | Педагогические работники – за заведование учебными кабинетами (лабораториями):в общеобразовательных учреждениях | до 15 |
| 5. | Педагогические работники – за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хо­зяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно – производственными объектами)  | до 25 |
| 6.  | Работники образовательных учреж­дений – за работу в методических, цикловых, предмет­ных и психолого-медико-педагогических консилиу­мах, комиссиях, методических объединениях:руководитель комиссиисекретарьРаботники образовательных учреждений за: работу в аттестационной комиссии министерства об­щего и профессионального образования Ростовской области, ее зональных и территориальных подкомис­сияхработу в экспертных группах по осуществлению все­стороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения | до 20до 151015 |
| 7. | Учителя, преподаватели – за исполнение обязанно­стей мастера учебных мастерских:заведование учебными мастерскимипри наличии комбинированных мастерских | до 25до 40 |
| 8. | Педагогические работники – за проведение внекласс­ной работы по физическому воспитанию в общеобразовательных учреждениях с количеством классов:от 10 до 19от 20 до 29от 30 и более | до 30до 60до 100 |
| 9. | Педагогические работники – за организацию трудо­вого обучения, общественно-полезного, производи­тельного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях, имеющих;6 – 12 классов13 – 29 классов30 и более классов | до 20до 30до 50 |
| 10. | Учителя, преподаватели и другие работники –за ведение делопроизводства | до 20 |
| 11. | Работники образовательных учреждений, в которых не предусмотрена должность заведующего библиоте­кой (библиотекаря), при наличии книжного фондане менее 1000 книг, за ведение библиотечной работыработники образовательных учреждений, в том числе библиотекари:за работу с библиотечным фондом учебников, в зави­симости от количества экземпляров учебниковза работу с архивом учреждения | до 25 |
| 12. | Работники, ответственные за организацию питания в образовательных учреждениях | до 15 |
| 13. | Работники, ответственные за сопровождение уча­щихся к школе и обратно (подвоз детей) | до 20 |
| 14. | Педагогические работники (при отсутствии штат­ного инспектора по охране прав детства) – за организа­цию работы по охране прав детства, с трудными под­ростками, с асоциальными семьями | до 10 |

Примечания к подпункту 3.5.2:

1. Педагогическим работникам при введении в штаты учреждений должностей классных воспитателей доплата к должностному окладу за классное руководство не устанавливается. Размеры должностных окладов, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

2. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей должности (для педагогических работников – независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты
учителям 5 – 11 (12) классов, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку).

3. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, в учреждениях начального и среднего профессионального образования с наполняемостью 25 человек либо в классе с наполняемостью
14 человек и более в образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3.5.6. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы по:

общеобразовательным учреждениям (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) – 20 процентов;

**Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. В соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера и порядком их установления в муниципальных учреждениях, утвержденным настоящим постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы),
за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера, установленные п.1 таблицы п.4.4 и п.4.13. настоящего Положения, рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

4.3.Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах гимназии.

4.4. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам за высокие результаты работы:

| **№****п/п** | **Перечень** **учреждений** | **Категория работающих,** **ко­торым устанавливается по­вышающий коэффициент к должностному окладу** | **Размер** **ко­эффи-циента** |
| --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. | Профессиональные образовательные учреждения, реализующие образовательные программы углубленной подготовки | руководители учреждений (структурных подразделе­ний); заместители руководи­телей из числа педагогиче­ских работников; методисты, педагоги­ческие работники. реализующие образовательные программы углубленной подготовки  | 0,15 |

Примечания к пункту 4.4:

1. Повышающие коэффициенты к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливаются по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

4.5. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

повышающий коэффициент за квалификацию;

надбавка за качество выполняемых работ;

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

4.6. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

4.6.1. Работникам при наличии квалификационных категорий:

первой – 0,15;

высшей – 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня принятия решения аттестационной комиссии о присвоении первой (высшей) категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии
с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

4.7.1. Работникам, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком, значком), - до 15 процентов должностного оклада по основной долж­ности.

4.8. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам гимназии.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются гимназией самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах средств местного бюджета, предусмотренных учреждению на обеспечение деятельности, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

Рекомендуемые критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников, в том числе за выполнение функций классного руководителя:

наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения обучающимися учебных программ);

наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения обучающихся во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие школьников в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности учащихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.);

использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;

обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;

участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;

прочие критерии, устанавливаемые гимназией с учетом специфики деятельности и функциональных обязанностей педагогических работников.

4.9. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

4.10. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а так же водителям автомобилей, тарифицированным по 4 и 5 квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся.

4.11. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу
за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 0,10;

от 5 до 10 лет – 0,15;

от 10 до 15 лет – 0,20;

свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку, работникам образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.12. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4.13. Гимназия вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного п.9 раздела 2 настоящего Положения, за счет экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов или в пределах общей суммы субсидий на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) (для бюджетных и автономных учреждений).

4.14. определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого органом Администрации Пролетарского района, в ведомственной принадлежности которого находится гимназия.

**Раздел 5. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей**

5.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численности работников, количества обучающихся (воспитанников), сменности работы учреждения, превышения плановой (проектной) наполняемости и других показателей, значительно осложняющих работу по руководству учреждением.

5.2. Отнесение учреждений образования к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

| **№****п/п** | **Наименование****показателей** | **Условия** | **Количество баллов** |
| --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| Образовательные учреждения |
| 1. | Количество обучающихся (воспитанни­ков) в образовательных учреждениях | за каждого обу­чающегося (вос­питанника) | 0,3 |
| 2. | Количество групп в дошкольных учреж­дениях  | за 1 группу | 10 |
| 3. | Количество обучающихся в учрежденияхдополнительного образования детей: |  |  |
|  | в многопрофильных | за каждогообучающегося | 0,3 |
|  | в однопрофильных:учреждениях допол­нительного образования детей спортив­ной направленности  | за каждого обу­чающегося (вос­питанника) | 0,5 |
| 4. | Количество работников в образователь­ном учреждении | за каждого ра­ботника, дополнительно за каждого ра­ботника, имею­щего:первую квали­фикационную категориювысшую квали­фикационную категорию | 10,51 |
| 5. | Наличие групп продленного дня |  | до 20 |
| 6. | Наличие филиалов при образовательном уч­реждении | за каждое ука­занное структур­ное подразделе­ние: до 100 человекот 100 до 200 че­ловексвыше 200 чело­век | до 20до 30до 50 |
| 7. | Наличие в образовательных учреждениях дополнительного образования спортив­ной направленности: |  |  |
| спортивно-оздоровительных групп | за каждую группу | 5 |
| учебно-тренировочных групп | за каждого обу­чающегося до­полнительно | 0,5 |
| групп спортивного совершенствования | за каждого обу­чающегося до­полнительно | 2,5 |
| групп высшего спортивного мастерства | за каждого обу­чающегося до­полнительно | 4,5 |
| 8. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютер­ных классов | за каждый класс | до 10 |
| 9. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | до 15 |
| 10. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно – восстановительного центра, столовой |  | до 15 |
| 11. | Наличие следующих средств:автотранспортных, сельхозма­шин, строи-тельной и другой самоходной техники на балансе образовательного уч­реждения | за каждую еди­ницу | до 3, но не более 20 |
| 12. | Наличие учебно-опытных участков (пло­щадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хо­зяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | за каждый вид | до 50 |
| 13. | Наличие собственных котельной, очист­ных и других сооружений, жилых домов | за каждый вид | до 20 |
| 14. | Наличие обучающихся (воспитанников)в общеобразовательных учреждениях,уч­реждениях начального и среднего про­фессионального образования, дошколь­ных образовательных учреждениях, по­сещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учрежде­ниями, или на их базе | за каждого обу­чающегося (вос­питанника) | 0,5 |
| 15. | Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учрежде­ниях помещений для разных видов ак­тивности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.) | за каждый вид | до 15 |
| 16. | Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специ­альными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физиче­ского и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья | за каждогообучающегося(воспитанника) | 1 |
| 17. | Наличие действующих учебно-производ­ственных мастерских | за каждую мас­терскую от сте­пени оборудованности | до 10 |

 5.3. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно органом Администрации Пролетарского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

 5.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.2 настоящего раздела, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Районным отделом образования Администрации Пролетарского района, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципального учреждения Пролетарского района, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Районным отделом образования Администрации Пролетарского района, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципального учреждения Пролетарского района.

5.6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

в общеобразовательных учреждениях – по списочному составу на начало учебного года;

5.7. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений
(в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

| **п/п** | **Тип (вид) учреждения** | **Группа, к которой относится****учре­ждение, в зависимости** **от суммы баллов** |
| --- | --- | --- |
| **I**  | **II**  | **III**  | **IV** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| 1. | Учреждения допол­нительного образования спортивной направленности | свыше 350 | до 350 | до 250 | – |
| 2. | Об­щеобразовательные лицеи и гимназии | свыше 400 | до 400 | до300 | – |
| 3. | Общеобразовательные учреждения | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

**Раздел 6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников**

6.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам гимназии:

6.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников гимназии определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

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.

6.1.2. 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 раздельно по полугодиям.

6.1.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся 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 должностного оклада 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 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.

6.1.4. 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.

6.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных гимназии 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 месяцев;

часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с [подпунктом 5.1.1 пункта 5.1](file:///D%3A%5C%D0%A0%D0%9E%D0%9E%5C%D0%AD%D0%9A%D0%9E%D0%9D%D0%9E%D0%9C%D0%98%D0%A1%D0%A2%5C%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F%20%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B0%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8B%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%20%D1%81%202009%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%5C2014%20%D0%B3%5C%D0%98%D0%B7%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%B2%20%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D1%83%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8B%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%E2%84%96%20636%20%D0%BE%D1%82%2002.07.2014%20%D0%B3.doc#sub_7511#sub_7511) настоящего раздела.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы, с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, при наличии квалификационной категории на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад 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 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 в тарификацию.

**Раздел 7. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок
ее распределения в гимназии**

7.1. Продолжительность рабочего времени работников гимназии установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

7.2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

7.3. Перечень должностей работников, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и повышенную оплату труда за работу во вредных условиях труда, установлен приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации
от 30.05.2003 № 225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

7.4. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.5. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей гимназии устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

7.6. При установлении учителям и преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом Администрации Пролетарского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим образовательным учреждением, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения органа Администрации Пролетарского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования.

7.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем
на 1 должностной оклад.

При возложении на учителей гимназии, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, 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, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям (преподавателям).

**Раздел 8. Другие вопросы оплаты труда**

Руководителю гимназии, заместителям руководителей устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Руководителю гимназии предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Среднесписочная численность****(человек)** | **Предельная кратность** |
| **1** | **2** | **3** |
| 1. | До 50,0 | до 3,0 |
| 2. | Свыше 50,0 до 100,0 | до 4,0 |
| 3. | Свыше 100,0 до 150,0 | до 5,0 |
| 4. | Свыше 150,0 | до 6,0 |

Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения устанавливается Районным отделом образования Администрации Пролетарского района, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципального учреждения Пролетарского района. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для заместителей руководителя предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

В исключительных случаях по решению органа Администрации Пролетарского района, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципального учреждения, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, для учреждений, передаваемых в собственность Пролетарского района, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.)»

 Приложение № 1

к Положению

#####  об оплате труда работников

##### КРИТЕРИИ

отнесения профессий рабочих и должностей

служащих к профессиональным квалификационным группам

1. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня – профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня – профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня – должности служащих, требующие наличия высшего профессио­нального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня –должности руково­дителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2. Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

Приложение № 2

к Положению

#####  об оплате труда работников

РАЗМЕРЫ

должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей

структурных подразделений, специалистов, служащих и размеры

ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих

I. Профессиональные квалификационные группы и размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Номер квалифика-ционного уровня** | **Наименование должности** | **Размер должностного оклада****(рублей)** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. | 1-й квалифи-кационный уровень | вожатый; помощник воспитателя;секретарь учебной части | 4 538 |

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые долж­ности служащих второго уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Номер квалифика-ционного уровня** | **Наименование должности** | **Размер должностного оклада (рублей)** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. | 1-й квалифи-кационный уровень | младший воспитатель | 4 994 |

1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Номер****квалификацион-ного уровня** | **Наименование должностей** | **Размер должностного оклада (рублей)** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
|  1. | 1-й квалифика-ционный уровень | аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; инженер по защите информации; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); методист (кроме учреждений образования); психолог; социолог; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт, электроник; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе. | 5 160 |
| 2. | 2-й квалифика-ционный уровень  | должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 5 414 |
| 3. | 3-й квалифика-ционный уровень | должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 5 683 |
| 4. | 4-й квалифика-ционный уровень | должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 5 966 |
| 5. | 5-й квалифика-ционный уровень | главные специалисты: в отделах, заместитель главного бухгалтера,  | 6 264 |

1.4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые долж­ности служащих четвертого уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Номер****квалификационного уровня** | **Наименование должностей** | **Размер должностного оклада (рублей)** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. | 1-й квалифика-ционный уровень | начальник отдела кадров (спецотдела и др.); I – III групп по оплате труда руководителейIV – V групп по оплате труда руководителей | 6 9076 574 |
| 2. | 2-й квалифика-цион­ный уровень | главный\* (диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик) | 7 252 |
| 3. | 3-й квалифика-цион­ный уровень | директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 7 614 |

\* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации, либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

II. Профессиональные квалификационные группы и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

| **№****п/п** | **Номер квалификацион-ного уровня** | **Наименование профессии рабочих** | **Размер ставки заработной платы (рублей)** |
| --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. | 1-й квалифика-ционный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справоч-ником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; киномеханик; кладовщик; костюмер; курьер; кухонный рабочий; лифтер; кочегар котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды; оператор (всех наименований); переплетчик; повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сестра-хозяйка; слесарь (всех наименований); сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований)1-го квалификационного разряда2-го квалификационного разряда3-го квалификационного разряда | 3 3343 5293 735 |
| 2. | 2-й квалифика-ционный уровень | профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «стар-ший» (старший по смене) | ставка устанавли-вается на один квали-фикационный разряд выше |

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

| **№****п/п** | **Номер квалифика­ционного уровня** | **Наименование профессии рабочих** | **Размер ставки заработной платы****(руб­лей)** |
| --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. | 1-й квалификаци­онный уровень  | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; газосварщик; машинист (кочегар) котельной; оператор (всех наименований); переплетчик; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь (всех наименований); электрогазосварщик; электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований)4-го квалификационного разряда5-го квалификационного разряда | 3 9654 196 |
| 2. | 2-й квалификаци­онный уровень  | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; газосварщик; машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; повар; слесарь (всех наименований); электрогазосварщик; электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований), настройщик пианино и роялей, настройщик духовых инструментов 6-го квалификационного разряда7-го квалификационного разряда | 4 4364 690 |
| 3. | 3-й квалификаци­онный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля | 4 966 |
| 4. | 4-й квалификаци­онный уровень | наименования профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответствен-ные) работы; водитель автомобиля\*; газосварщик; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; электросварщик ручной сварки;  | ставка зара­ботной платы устанавлива­ется рабочим, имеющим не ниже 6-го ква­лификацион­ного разряда, с учетом по­вышающего коэффициента за выполне­ние важных (особо важ­ных) и ответ­ственных (особо ответ­ственных) ра­бот |

\* К водителям автомобилей, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, относятся водители автобуса, специальных легковых (грузовых) автомобилей, имеющие 1-й класс – автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами; занятым перевозкой: обслуживаемых (граждан пожилого возраста и инвалидов), обучающихся (детей, воспитанников), профессиональных художественных коллективов; художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения; водители пожарных автомобилей.

**Приложение №2**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании работников**

1. **Общая часть**

В соответствии с ФЗ «Об образовании в РФ», приказом РОО от 27.07.2012 года № 260 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений». На основании Постановления №636 от 02.07.2014г.Администрации Пролетарского района Ростовской области «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений»; Постановления №87 от 29.04.2015г. Администрации Пролетарского района Ростовской области «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений»; Положения об оплате труда работников МБОУ гимназии №3 г.Пролетарска, Уставом гимназии и коллективным договором гимназии устанавливается система премирования.

 **2.Виды премий, критерии (основания) премирования**

Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5% от планового фонда оплаты труда, из них – 1,5 % - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Размер премиальных выплат определяется приказом по гимназии педагогическим работникам, административно-хозяйственному аппарату. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера гимназии осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, с учётом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Размер премиальных выплат стимулирующего характера устанавливаются дифференцированно в зависимости от личного вклада каждого работника в повышении качества обучения, выполняемых работ. При установлении размера выплат учитывается фактическая нагрузка, сложность, напряжённость и высокое качество выполняемой работы.

Выплаты используются на премирование работников по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, год). Могут быть разовыми или ежемесячными, но не более чем на один год.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

 При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

- участие в федеральных и региональных программах;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

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

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.;

- проведение открытых уроков и мероприятий высокого качества;

- подготовку победителей и призеров предметных олимпиад, конкурсов различных уровней;

- организацию и проведение мероприятий, повышающий имидж гимназии у обучающихся, родителей и общественности;

- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении учреждения;

- использование в образовательной деятельности здоровьесберегающих технологий;

- высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ;

- участие в работе по благоустройству прилегающей территории;

- качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения;

- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.

 - многолетняя и безупречная работа в гимназии;

-своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;

- качественная и оперативная подготовка объектов гимназии к зимнему сезону;

- интенсивность работы и качественное проведение нового набора ;

- интенсивность работы по проведению олимпиад среди учащихся, семинаров, конференций, культурно- массовых и спортивных мероприятий для учащихся и работников;

  Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Размер премии максимальными размерами не ограничивается.

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников, при этом директору подается служебная записка с просьбой о необходимости поощрения работника и обоснованием указанной просьбы.

Размеры премиальных выплат стимулирующего характера в процентном отношении к ставкам и окладам работников гимназии:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты в процентах к должностному окладу в процентах |
| 1 | 1.Педагогическим работникам, специалистам, административно-хозяйственному персоналу, секретарю, водителю автотранспортного средства 1.1.за высокие творческие, производственные достижения в работе и выполнение особо важных и срочных работ на срок их проведения1.2. за своевременное предоставление отчётности, освоение новых программ. Подготовку экономических расчётов, напряжённость в работе.1.3 за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей; отсутствие нарушений правил дорожного движения, отсутствие дорожно-транспортных происшествий. | до 100%  |
| 2 | **2.Обслуживающему персоналу:**2.1. за проведение генеральных уборок, содержание участка работы в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонт кабинетов и пр.2.2.за выполнение особо важных и срочных работ, за срочный и текущий ремонт зданий и сооружений, за выполнение сложных и трудоемких работ. | до 100% |
| 3 | **3.Педагогическим и административным работникам, учителям-предметникам гимназии:** ***3.1.За успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей:***3.1.1. общие показатели успеваемости учащихся по результатам диагностики,3.1.2. достижение учащимися более высоких показателей в сравнении с предыдущими периодами, 3.1.3. за высокий результат независимой оценки деятельности педагога (результаты ЦТ, ЕГЭ),3.1.4. образцовое содержание кабинета, высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.)***3.2.За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда:***3.2.1. за участие в конкурсах в рамках национального проекта,3.2.2. за участие в конференциях разных уровней,3.2.3.за наличие призеров олимпиад, конкурсов, соревнований и смотров разных уровней,3.2.4.за высокие результаты методической деятельности, участие в инновационной деятельности, 3.2.5. за ведение экспериментальной работы;3.2.6.за ведение педагогом исследовательской деятельности;3.2.7.за повышение качественного состава кадровых ресурсов, в том числе развитие педагогического творчества; 3.2.8. за сохранение контингента учащихся, организацию различных форм внеклассной и внешкольной работы; 3.2.9. за эффективность управленческой деятельности, в том числе исполнительскую дисциплину,3.2.10.за освоение инновационных здоровьесберегающих технологий;3.2.11. за внедрение информационных и интерактивных технологий обучения; 3.2.12. за обновление содержания образования;3.2.13.за активное участие в школьных, районных и областных семинарах;3.2.14 за активное участие в работе школьных и районных методических объединений;3.2.15. за издание журналов творческих работ детей, методических журналов школы;3.2.16 за обобщение и публикацию опыта своей работы на районном, областном и всероссийском уровне;3.2.17 за создание и обновление школьного сайта;3.2.18. за вклад в работу школьного медиацентра;3.2.19. за повышение компьютерной грамотности педагогов гимназии;3.2.20. за освоение новых педагогических технологий;3.2.21. за организацию и ведение работы электронного журнала и электронных дневников в системе «Дневник.ру»;3.2.22 за организацию и ведение мониторинга в рамках федеральных и региональных мониторингов.3.2.23 за проведение работы по подготовке к аккредитации и лицензированию гимназии***3.3. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения*** 3.3.1.за высокую результативность и качество работы, активное участие в областных и районных мероприятиях, организацию и проведение соревнований;  3.3.2. за подготовку обучающихся для участия в муниципальных, районных, областных, Российских мероприятиях, конкурсах, олимпиадах, соревнованиях.3.3.2. за организацию безопасности жизнедеятельности детей и сотрудников гимназии;3.3.3. за организацию дополнительного образования детей во внеурочное время;3.3.4. за создание программ по работе с одарёнными детьми; 3.3.5.за работу в пришкольных оздоровительных лагерях;***3.4. За участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.*** | до 100% |

 Положения утверждаются в порядке, предусмотренном в положениях гимназии, согласовываются с профсоюзным комитетом работников гимназии.

 Положение о премировании является неотъемлемой частью положения об оплате труда работников гимназии.