

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА УЛЬЯНОВСКА

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Гимназия № 24»

**П Р И К А З**

24.04.2023

№ 62/3-д

**г. Ульяновск**

**Об утверждении положения о материальном стимулировании  
работников МБОУ «Гимназия № 24»**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Главы города от 23.10.2008 N 7959 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования "город Ульяновск", Постановления администрации г. Ульяновска от 18.03.2014 N 1140 "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования "город Ульяновск", руководствуясь Уставом МБОУ «Гимназия № 24»,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о материальном стимулировании работников МБОУ «Гимназия № 24» с учетом последней редакции изменений от 16.03.2023, внесенных в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Ульяновск» от 18.03.2014 N 1140.
2. Положение о материальном стимулировании работников МБОУ «Гимназия № 24» от 24.01.2023 № 10/2-д признать утратившим силу.

**Директор**



**Э.В. Гриценко**

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом от 24.04.2023 № 62/3-д

Директор МБОУ «Гимназия № 24»

Гриценко Э.В.

Рассмотрено и утверждено  
на Педагогическом совете  
Протокол от 24.04.2023 № 3

Согласовано  
Председатель профкома  
Е.И. Савина  
«24» 04 2023 г.

**Положение  
о материальном стимулировании работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Гимназия № 24»**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников МБОУ «Гимназия № 24» (далее Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с учётом постановления администрации г. Ульяновска от 18.03.2014 N 1140 (ред. от 16.03.2023) "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования "город Ульяновск" и регулирует отношения, возникающие в связи с оплатой труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 24» (далее – Гимназия).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат, педагогическим работникам, работникам административно - управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам Гимназии.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются работникам Гимназии за фактически отработанное время.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Гимназии утверждаются учредителем.

1.6. Настоящее положение разрабатывается Гимназией, согласовывается с Попечительским Советом и профсоюзным органом Гимназии, утверждается приказом директора Гимназии.

**2. Размер стимулирующего фонда.**

2.1. Объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов от фонда оплаты труда Гимназии.

2.2. При формировании стимулирующего фонда оплаты труда предусматриваются средства на премии по итогам работы педагогическим работникам в размере не менее 10 процентов объема фонда оплаты труда этой категории работников и административно-управленческому персоналу, в размере не менее 22 процентов объема стимулирующего фонда оплаты труда этой категории работников.

2.3. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

2.4. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

2.5. Виды, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера директору Гимназии устанавливаются учредителем.

2.6. Предельный уровень соотношения размера среднемесячной заработной платы директора Гимназии, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех

источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующей организации (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в следующей кратности:

- для директора Гимназии от 1 до 3;
- для заместителей директора от 1 до 2,5;
- для главного бухгалтера от 1 до 2,5.

2.7. Директор образовательной организации имеет право устанавливать низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

### **3. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены.**

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

3.1.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ;
- выплаты (надбавки) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.1.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности и инновационной деятельности.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории 50 %
- при наличии первой квалификационной категории 35%
- при наличии второй квалификационной категории 22%

3.1.3. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных организаций по результатам труда за определенный период времени. Порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются настоящим Положением. Основные критерии, влияющие на размер надбавок, установлены приложениями № 1-8, № 35, № 36 к настоящему Положению.

3.1.4. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам и работникам библиотек. Размер надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям.

Стаж работы и размер надбавки определяются комиссией по установлению стажа работы, дающего право на назначение надбавки, состав которой утверждается приказом руководителя образовательной организации.

Стаж работы подтверждается трудовой книжкой или надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, личные карточки учета работников, табельные книги, архивные описи и другие). В справках должны быть указаны наименование организации, дата выдачи справки, данные о занимаемой должности и времени работы в этой должности, а также сведения, на основании которых выдана справка.

3.1.5. Выплата надбавки производится со дня возникновения права на ее назначение или изменения ее размера. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты возлагается на Гимназию.

3.1.6. При наличии у педагогического работника двух оснований для установления надбавки (за выслугу лет и за квалификационную категорию) надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

3.1.6. Работникам Гимназии могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие

результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 120 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, от которых зависит конкретный процент надбавки, устанавливается приказом директора Гимназии.

3.1.7. Надбавки за работу, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся, которая носит обязательный характер для педагогических работников образовательных организаций, входящих в перечень общеобразовательных организаций, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень общеобразовательных организаций, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся, утверждается исполнительным органом государственной власти Ульяновской области, осуществляющим государственное управление в сфере образования. При оплате труда педагогических работников надбавки за работу обеспечивающая высокое качество подготовки обучающихся, за выслугу лет и за квалификационную категорию рассчитываются с учетом учебной нагрузки, установленной при тарификации.

3.1.8. Работникам образовательных организаций за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почетного звания, присвоенных в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, в случае соответствия указанных знаков, степени или звания профилю трудовой деятельности или преподаваемым учебным предметам (дисциплинам) в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда, устанавливаются:

доплата за ученую степень доктора наук - 2000 рублей;

доплата за ученую степень кандидата наук - 1500 рублей;

надбавка за звания, наименования которых начинаются со слова "Народный", - 5000 рублей;

надбавка за звания, наименования которых начинаются со слова "Заслуженный", - 3000 рублей;

надбавка за наличие почетного звания или нагрудного знака, наименования которых начинаются со слов "Почетный работник", "Отличник", "За отличную", "За достижения", "За высокие достижения" - 2000 рублей.

В случае наличия у работника образовательной организации права на получение надбавки одновременно по двум и более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере.

Доплата за наличие ученой степени устанавливается в случае, если соответствующая выплата работнику образовательной организации не предусмотрена иными нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области.

3.1.9. Персональная надбавка устанавливается работнику Гимназии с учетом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта. Решение об установлении персональной надбавки принимается директором Гимназии в отношении конкретного работника.

3.1.10. Педагогическим работникам, на которых возложена функция классного руководства, социальным педагогам, педагогам-психологам, мастерам производственного обучения общеобразовательных организаций за работу с обучающимися из социально неблагополучных семей устанавливается ежемесячная надбавка в размере 500 рублей.

Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, размер которого составляет 5000 рублей. При этом педагогический работник общеобразовательной организации, осуществляющий классное руководство, имеет право на получение не более двух указанных вознаграждений в месяц при условии, что он осуществляет классное руководство в двух и более классах.

3.1.11. Для установления выплат стимулирующего характера (за исключением выплат стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 3.1.8, 3.1.10 настоящего Положения) в Гимназии создается рабочая комиссия, которая организует работу по оценке результативности и эффективности деятельности работников образовательной организации. Результативность и эффективность деятельности работников Гимназии оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей деятельности с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименования должностей.

Перечень критериев и показателей деятельности работников утверждается приказом

директора Гимназии по согласованию с профсоюзной организацией или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников Гимназии.

3.2. Рабочая комиссия по установлению стимулирующих выплат вправе изменить количество критериев, как в сторону уменьшения надбавки, так и в сторону увеличения.

3.3. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- самооценка собственной деятельности работника за истекший период, включая деятельность, приносящую доход, по результативности и эффективности на основании оценочного листа.

- отсутствие случаев травматизма, в том числе и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного педагога;

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- своевременное предоставление работником рабочей комиссии материалов по самоанализу деятельности.

3.4. Условием снижения стимулирующих надбавок является наличие обоснованной жалобы. При наличии одной обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с даты установления виновности работника до окончания срока действия надбавки. Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с рабочей комиссией, и производится на основании приказа директора Гимназии с указанием причин снижения.

3.5. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с даты установления учреждением виновности работника приказом директора по согласованию с рабочей комиссией.

- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника.

3.5.1. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с рабочей комиссией.

3.5.2. Снижение размера выплат стимулирующего характера директору и главному бухгалтеру Гимназии производится в соответствии с перечнем оснований и размеров снижения выплат стимулирующего характера, указанным в приведенной ниже таблице.

№ п/п	Перечень оснований	Размер снижения выплаты стимулирующего характера
1	2	3
1.	Несоблюдение при исполнении должностных обязанностей требований Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, требований законов и иных нормативных правовых актов Ульяновской области, Устава муниципального образования "город Ульяновск" и иных муниципальных правовых актов	10%
2.	Выполнение образовательной организацией муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) составляет менее 85% (по итогам финансового года)	30%
3.	Невыполнение плана по доходам от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности в сумме, запланированной образовательной организацией на отчетный период	20%
4.	Рост дебиторской и кредиторской задолженности образовательной организации	20%

5.	Наличие письменных жалоб на качество оказания муниципальных услуг, поступивших от граждан и признанных обоснованными в установленном порядке	10%
6.	<p>Нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование средств бюджета муниципального образования "город Ульяновск", допущенное при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- до 10000 рублей включительно; 5%</li> <li>- свыше 10000 рублей до 50000 рублей включительно; 10%</li> <li>- свыше 50000 рублей до 100000 рублей включительно; 15%</li> <li>- свыше 100000 рублей до 500000 рублей включительно; 25%</li> <li>- свыше 500000 рублей до 1000000 рублей включительно; 35%</li> <li>- свыше 1000000 рублей 50%</li> </ul>	
7.	Заключение договоров, подлежащих исполнению за счет средств бюджета муниципального образования "город Ульяновск", сверх доведенных образовательной организацией лимитов бюджетных обязательств	50%
8.	Невыполнение индикативных показателей в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации	20%
9.	Наличие дисциплинарного взыскания в отчетном периоде	5%

3.5.3. В сумме процент снижения размера выплаты стимулирующего характера директору Гимназии может составлять до 100%.

3.5.4. Решение о снижении размера выплаты стимулирующего характера в отношении директора Гимназии принимает руководитель отраслевого (функционального) органа администрации города Ульяновска, осуществляющего функции и полномочия учредителя данной образовательной организации:

- по собственной инициативе;
- на основании аналитических данных о достижении целевых показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, собранных представителями отраслевого (функционального) органа администрации города Ульяновска, курирующего образовательные организации.

3.6. Выплаты стимулирующего характера директору Гимназии устанавливаются с учетом результатов деятельности образовательной организации, объема, сложности работы, выполняемой руководителем, в соответствии с положением о материальном стимулировании руководителей образовательных организаций, разработанным и утвержденным учредителем Гимназии.

3.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру Гимназии осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

3.8. В период действия на территории муниципального образования "город Ульяновск" режима повышенной готовности, карантина и других обстоятельств непреодолимой силы, выплаты стимулирующего характера, установленные настоящим Положением, сохраняются за работником на весь период указанных обстоятельств.

3.9. К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий. Условия премирования устанавливаются пунктом 8.4. и приложениями № 28 – 34 к настоящему Положению.

3.10. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.11. Единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размерах, определенных коллективным договором, настоящим Положением, но не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в связи с профессиональным праздником, юбилейной датой (женщины - 55 лет со дня рождения, мужчины - 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), выходом на пенсию, награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденное результатами независимой оценки качества оказания образовательных услуг.

#### **4. Выплаты компенсационного характера.**

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом).

- надбавки (доплаты), отражающие особенности деятельности отдельных типов образовательных организаций и отдельных категорий работников.

4.2. В Гимназии устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. За каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.2.2. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда, тяжелые работы по результатам специальной оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.2.3. За работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

- за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;

- в полуторном размере;

- за последующие часы - в двойном размере.

4.2.4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового оклада (должностного оклада), одинарной часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада), двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.2.5. На период совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

4.2.6. За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты в следующих размерах:

- за классное руководство (кураторство): в 1 - 4 классах - 2000 рублей; в 5 - 11 классах - 2400 рублей. Доплата за классное руководство (кураторство) в указанных размерах



устанавливается в случае, если число обучающихся в классе (группе) составляет не менее величины норматива наполняемости, а в иных случаях - исходя из числа обучающихся в классе (группе) пропорционально указанной величине.

- за заведование кабинетами, лабораториями - 500 рублей.
- за заведование учебными мастерскими - 1400 рублей, при наличии комбинированных мастерских - 2800 рублей.
- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию - 1900 рублей.
- за работу с библиотечным фондом учебников - 980 рублей. Доплата устанавливается при условии, что работа с библиотечным фондом не является должностной обязанностью работника Гимназии.
- за обслуживание вычислительной техники при отсутствии штатной должности специалиста с соответствующими должностными обязанностями - 500 рублей.

4.2.7. За проверку письменных работ:

- в 1 - 4 классах - 980 рублей;
- по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах - 1470 рублей;
- по математике, иностранному языку - 1000 рублей.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам:

- указанным в пункте 4.2.6. настоящего Положения, в размерах, рассчитанных на норму рабочего времени или норму труда (трудовых обязанностей);
- указанным в пункте 4.2.7. настоящего Положения, в размерах, рассчитанных пропорционально норме рабочего времени или норме труда (трудовых обязанностей).

4.4. Выплаты компенсационного характера директору производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда Гимназии. Размер надбавок, доплат, премиальных выплат и материальной помощи директору Гимназии устанавливаются учредителем.

4.5. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других выплат.

4.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются в размере, пропорциональном продолжительности отработанного работником времени, за исключением единовременного поощрения и премиальных выплат по итогам работы за определенный период времени, которые осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

4.7. Работникам, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

## **5. Порядок установления надбавок и доплат.**

5.1. Рабочая Комиссия по распределению стимулирующей части оплаты труда (далее – Комиссия) формируется на основании приказа Гимназии в количестве не менее 5 человек. В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива, члены профсоюзного комитета, члены администрации гимназии, бухгалтер по заработной плате. Порядок работы Комиссии определяется настоящим Положением.

5.2. По представлению рабочей Комиссии выплаты стимулирующего характера распределяются коллегиальным органом Гимназии в соответствии с утвержденными критериями по материальному стимулированию работников.

5.3. Надбавки работникам Гимназии могут устанавливаться на месяц, квартал, так или по полугодиям в соответствии с критериями оценки деятельности.

5.4. Педагогические работники, административно – управленческий, обслуживающий персонал и иные работники Гимназии предоставляют в рабочую комиссию аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности ежемесячно в сроки, установленные пунктом 6.2. настоящего Положения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера директору производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда Гимназии. Размер надбавок, доплат, премиальных выплат и



материальной помощи директору Гимназии устанавливаются учредителем.

5.6. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других выплат.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в размере, пропорциональном продолжительности отработанного работником времени, за исключением единовременного поощрения и премиальных выплат по итогам работы за определенный период времени, которые осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

5.7. Работникам, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

5.8. В целях повышения эффективности работы, рационального использования рабочего времени, заинтересованности педагогических работников может применяться почасовая форма оплаты труда:

- за часы учебных занятий, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

Стоимость часа в целях почасовой оплаты труда определяется делением оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется умножением нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и делением 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 двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.9. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

## **6. Организация работы, по оценке результативности и эффективности деятельности работников.**

6.1. Качество работы работников оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей деятельности с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименования должностей.

6.2. Оценочные листы по установлению стимулирующих выплат заполняются работниками и предоставляются рабочей комиссии не позднее 28 числа.

6.3. Члены рабочей комиссии:

- в течение 1-дневного срока рассматривают поступившие от работников оценочные материалы;

- разрабатывают проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам гимназии, и представляют его на утверждение директору гимназии;

- совместно с председателем профсоюзной организации подписывают протокол и лист согласования.

6.4. Директор Гимназии в 3-дневный срок рассматривает представленные рабочей Комиссией материалы и издаёт приказ.

## 7. Премирование педагогических работников, административно – управленческого персонала, и иных работников гимназии.

7.1. Премияльные выплаты по итогам работы могут выплачиваться как в процентном отношении к должностному окладу, так и фиксированной суммой.

7.2. Работникам Гимназии может устанавливаться премияльная выплата по итогам работы за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников Гимназии являются:

- результаты работы учреждения в целом:
- по итогам приёмки гимназии к новому учебному году,
- итоги работы,
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда.

7.3. Условия премирования:

Наименование должности	Основание для премирования
1	2
Заместители директора по УВР, ВР, ИКТ, НМР	Организация предпрофильного и профильного обучения
	Выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.)
	Сохранение контингента обучающихся в 10-11 классах
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательных организациях
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательной организации
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Главный бухгалтер, ведущий бухгалтер	Отсутствие предписаний контрольно-ревизионных органов
Педагогические работники, преподаватель – организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования (ФГОС)	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	Подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов
	Проведение уроков высокого качества
	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки)
Участие педагога в методической работе	

	(конференциях, семинарах, методических объединениях)
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников) (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации
	Снижение количества обучающихся, стоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних
	Снижение (отсутствие) пропусков уроков обучающимися без уважительной причины
	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций
	Образцовое содержание кабинета
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)
	Качество организации воспитательно-образовательного процесса в образовательной организации
	Создание благоприятных условий для пребывания обучающихся в образовательной организации
	Сохранение контингента обучающихся
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель дефектолог	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Педагог-библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга
	Участие в общешкольных и районных мероприятиях
	Оформление тематических выставок
	Выполнение плана работы библиотекаря
Воспитатель (ГПД)	Отсутствие обоснованных жалоб родителей
Методист	Участие в реализации программы развития образовательного учреждения
Старший вожатый	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации
Специалист по кадрам	Отсутствие предписаний контролирующего органа по кадровым вопросам
Специалист по закупкам	Отсутствие жалоб в ФАС со стороны участников закупок (поставщики, подрядчики)
Обслуживающий персонал (уборщик помещений, гардеробщик и т.д.) персонал служебных дворов, дворник,	Проведение генеральных уборок
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	Оперативность выполнения заявок по устранению

## **8. Порядок выплаты материальной помощи.**

8.1. Работникам Гимназии в пределах средств на оплату труда может быть оказана материальная помощь.

8.2. Материальная помощь может быть оказана в случаях:

-в связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения,

-при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребенка,

-в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников

8.3. Материальная помощь может быть оказана в размерах, определенных коллективным договором, нормативным актом образовательной организации, но не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

8.4. Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом директора Гимназии на основании письменного заявления работника Гимназии и документов, подтверждающих наступление вышеназванных обстоятельств.

8.5. Порядок выплаты материальной помощи директору Гимназии определяется учредителем – Управлением образования администрации города Ульяновска.

## **9. Нормативные доплаты.**

9.1. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам образовательной организации, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

9.2. При отработке работниками образовательной организации месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству доведение месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда осуществляется пропорционально отработанному времени.