

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ГИМНАЗИЯ №46» ГОРОДА КИРОВА**

ПРИКАЗ

30.08.2023

№ 235-о/д

г. Киров

Об утверждении новой редакции
«Положения об оплате труда работников
МБОУ Гимназия № 46 г. Кирова»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Считать недействительным «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 46» города Кирова», утвержденное приказом директора от 23.07.2021 г. № 165–о/д.
2. Утвердить в новой редакции «Положение об оплате труда работников МБОУ Гимназия № 46 г. Кирова».
3. Ввести в действие с 01.09.2023 года.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор гимназии

Е.А. Сухотина

СОГЛАСОВАНО
Исполняющий обязанности
начальника департамента
образования администрации
города Кирова



СОГЛАСОВАНО
С профсоюзным комитетом
МБОУ Гимназия № 46
г. Кирова



УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБОУ Гимназия № 46
г. Кирова
Е. А. Сухотина
приказ от 30.08.2023 г. № 235-о/д

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 46» города Кирова

Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 46» города Кирова (далее - Положение), разработано на основании постановления администрации города Кирова от 18.10.2011 № 3473-п «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, муниципальных казенных учреждений, муниципальных автономных учреждений муниципального образования «Город Киров», постановления администрации города Кирова от 29.06.2018 № 1751-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова», постановления администрации города Кирова от 18.10.2021 № 2337-п «Об утверждении Порядка оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова».

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 46» города Кирова (далее - Гимназии), находящегося в ведении департамента образования администрации города Кирова (далее – уполномоченный орган).

1.3. В настоящем положении используются следующие основные понятия и определения:

«система оплаты труда работников учреждения» - совокупность норм, содержащихся в настоящем Положении, коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

«профессиональные квалификационные группы» - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (далее - ПКГ);

«тарифная ставка» – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«минимальный оклад» (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника, входящего в определенную квалификационную группу, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее - минимальный оклад);

«уполномоченный орган» - департамент образования администрации города Кирова.

1.1. Система оплаты труда в Гимназии устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в Гимназии в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.2. Заработная плата работников гимназии состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов, стимулирующих надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Оплата труда работников Гимназии устанавливается с учетом:

ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

настоящего Положения.

1.4. Объем фонда оплаты труда работников Гимназии формируется на

календарный год за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», а также от иной приносящий доход деятельности (платных услуг), исходя из объема субсидий и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Объем фонда оплаты труда работников Гимназии, формируемый за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», для Гимназии устанавливается уполномоченным органом.

Объем фонда оплаты труда работников Гимназии, формируемый за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», предусмотренный уполномоченным органом, может быть уменьшен (увеличен) при уменьшении (увеличении) объема доведенных до Гимназии муниципальных заданий на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Уполномоченный орган имеет право уменьшить (увеличить) фонд оплаты труда, доводимый до подведомственных организаций, в случае уменьшения (увеличения) объема муниципальных услуг (работ), доведенных до Гимназии.

Уменьшение объема фонда оплаты труда работников Гимназии за счет средств от иной приносящей доход деятельности (платных услуг), в том числе и в случае прекращения (снижения объемов) осуществления Гимназией данной деятельности (оказания данных услуг), не является основанием для увеличения объема фонда оплаты труда работников Гимназии, формируемого за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров».

1.5. Должности, включаемые в штатное расписание гимназии, соответствуют уставным целям деятельности гимназии, а их наименования соответствуют отраслевым справочникам или профессиональным стандартам должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих, утвержденным федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, настоящему Положению.

1.6. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же базовый должностной оклад (ставка заработной платы), компенсационные, стимулирующие выплаты.

1.7. Расходы на оплату труда вспомогательного, административно-управленческого персонала должны составлять не более 40 процентов в общем объеме фонда оплаты труда Гимназии.

1.11 Основной персонал Гимназии – работники, непосредственно оказывающие услуги, направленные на достижение определенных Уставом Гимназии целей деятельности Гимназии, а также директор Гимназии.

Административно-управленческий персонал Гимназии – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Гимназии.

Вспомогательный персонал Гимназии – работники, создающие условия для оказания услуг, направленные на достижение определенных Уставом Гимназии целей деятельности Гимназии, включая обслуживание зданий и оборудования.

Ответственным за соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Гимназии является уполномоченный орган, а также директор Гимназии.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается нормативно-правовым актом уполномоченного органа.

1.12 Настоящее Положение по оплате труда работников Гимназии утверждается приказом директора, согласовывается с уполномоченным органом и с профсоюзным комитетом Гимназии.

1.13 В настоящее Положение приказом директора Гимназии могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с действующим законодательством, которые согласовываются с уполномоченным органом и с профсоюзной организацией Гимназии.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2. Основные условия оплаты труда работников гимназии

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

Квалификационный уровень	Должность	Установленный оклад
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	секретарь учебной части	4 732 рубля
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня: 2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	4 909 рублей
ПКГ должностей педагогических работников: 1 квалификационный уровень: 2 квалификационный уровень:	педагог дополнительного образования педагог-организатор социальный педагог	13 147 рублей

3 квалификационный уровень:	методист педагог-психолог	
4 квалификационный уровень:	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности учитель учитель-логопед педагог-библиотекарь	

2.1-1

Должность	Установленный оклад
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13 147 рублей

2.2 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Квалификационный уровень	Должность	Установленный оклад
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 1 квалификационный уровень	лаборант техник – программист	4 909 рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 1 квалификационный уровень	ведущий бухгалтер документовед инженер-электроник юрисконсульт	5 260 рублей

2.3 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

ПКГ	Должность	Установленный оклад
ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня»	гардеробщик дворник уборщик служебных помещений рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий сторож (вахтер) слесарь-сантехник слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	4 557 рублей

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии), на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 31.08.2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

Библиотекарь	7 267 рублей
--------------	--------------

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития России от 17.05.2012 №559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»

Специалист по охране труда	4 213 рублей
----------------------------	--------------

На основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок» устанавливается рекомендуемый минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей работников, осуществляющих деятельность по осуществлению, контролю и управлению закупками для обеспечения муниципальных нужд:

Должности специалистов: специалист в сфере закупок	4 732 рубля
--	-------------

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В Гимназии устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации города Кирова от 18.10.2011 № 3473-П «Об оплате труда муниципальных работников муниципальных бюджетных учреждений, муниципальных казенных учреждений, муниципальных автономных учреждений муниципального образования «Город Киров», и настоящим Положением.

3.2. В Гимназии устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- ✓ выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- ✓ выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- ✓ выплаты при совмещении профессий (должностей);
- ✓ выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- ✓ выплаты за сверхурочную работу;
- ✓ выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ✓ выплаты за работу в ночное время;
- ✓ выплаты за расширение зон обслуживания

3.3. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.5. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактически отработанное время.

3.7. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективных договорах. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.8. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

3.8.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

3.8.2. За иные особые условия работы в Гимназии устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

Организация, педагогическая работа	Категория работников	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	Учитель, осуществляющий обучение по индивидуальным учебным планам	до 10

Конкретные размеры выплат на текущий год/полугодие устанавливаются приказом директора Гимназии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Гимназии в размерах, не превышающих максимальный размер выплат.

3.8.3. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 №1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

3.8.4. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8.5. Выплата 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. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Ежемесячное денежное вознаграждение в абсолютном размере, рублей
1	2	3
Классное руководство	до 24	5 000 при осуществлении классного руководства в одном классе, 10 000 при осуществлении классного руководства в двух и более классах
Проверка тетрадей	до 15	
Заведование кабинетом	до 15	
Руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими	до 15	

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, предусмотренное графой 3, выплачивается дополнительно к выплатам, предусмотренным графой 2.

При длительном отсутствии (четыре и более дня) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, в связи с временной его нетрудоспособностью или нахождением в отпуске без сохранения заработной платы, исполнение обязанностей, начиная с четвертого дня отсутствия замещаемого работника, возлагается на другого педагогического работника с его личного согласия. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется пропорционально времени замещения.

Конкретные размеры выплат на текущий год устанавливаются приказом директора Гимназии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Гимназии в размерах, не превышающих максимальный размер выплат.

Выплата за проверку тетрадей работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы,

определенную уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, за ставку заработной платы, устанавливается пропорционально выполняемому объему.

Выплаты за классное руководство, заведование кабинетом, руководство методическим объединением устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от часов преподавательской работы.

3.8.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

3.8.7. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекаемому к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8.8. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время". Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

3.8.9. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. Выплаты компенсационного характера производятся в пределах средств, выделенных Гимназии на формирование фонда оплаты труда на календарный год.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях повышения результативности и качества труда в Гимназии устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации города Кирова от 18.10.2011 № 3473-П «Об оплате труда муниципальных работников муниципальных бюджетных учреждений, муниципальных казенных учреждений, муниципальных автономных учреждений муниципального образования «Город Киров».

4.2. В Гимназии устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты

4.3. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Гимназии в пределах средств на оплату труда работников Гимназии, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При отсутствии или недостатке средств на оплату труда за счет всех источников формирования фонда оплаты труда директор Гимназии вправе приостановить или отменить выплаты стимулирующего характера, предупредив об этом сотрудников в установленные законодательством РФ сроки и порядке.

4.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, и (или) в абсолютном размере.

4.6. Если стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах, то размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.7. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

4.8. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

4.8.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, добившимся высокой результативности и оперативности при выполнении трудовых функций, применяющим в работе современные формы и методы организации труда. Условия осуществления данной выплаты конкретизированы в приложении 6 к настоящему Положению. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников Гимназии, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников Гимназии. Данные выплаты

устанавливаются с учетом мнения профсоюзной организации Гимназии.

4.8.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия осуществления данной выплаты конкретизированы в приложении 1 к настоящему Положению. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников Гимназии, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников Гимназии. Данные выплаты устанавливаются с учетом мнения профсоюзной организации Гимназии.

4.8.3. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы в общеобразовательных организациях.

Стаж непрерывной работы в общеобразовательных организациях	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 3 лет	до 5
От 3 до 10 лет	до 10
От 10 лет	до 15

Конкретные размеры выплат на текущий год устанавливаются приказом директора Гимназии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Гимназии в размерах, не превышающих максимальный размер выплат.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией Гимназии.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из общеобразовательной организации до дня приема в Гимназию прошло не более трех месяцев.

4.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению директора Гимназии в пределах средств на оплату труда работников Гимназии, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников Гимназии.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, размеры выплат, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются ежегодно Положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом по организации. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед Гимназией.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом конкретного работника и максимальными размерами не ограничиваются.

Данные выплаты устанавливаются с учетом мнения профсоюзной

организации Гимназии.

4.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за фактически отработанное время

4.10. Устанавливается следующий порядок установления выплат стимулирующего характера.

4.10.1. Размеры выплат работникам определяются в зависимости от степени повышения личных результатов по сравнению с теми, которые характерны для большинства работников.

4.10.2. Для определения размера выплат создается комиссия из представителей трудового коллектива и администрации Гимназии. Численность комиссии – от 5 до 7 человек.

4.10.3. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени - на 01 сентября и 01 января текущего года, а также при необходимости могут быть пересмотрены (увеличены, уменьшены) и в другие сроки по приказу директора Гимназии.

4.10.4 Основанием для установления стимулирующих выплат работникам Гимназии на определенный период являются материалы - представления, которые готовятся следующим образом:

- директором Гимназии - на заместителей директора, главного бухгалтера Гимназии и методистов;

- заместителями директора по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе, методистами - на педагогических работников, библиотекарей, технических работников;

- заместителем директора по АХЧ - на МОП и рабочих;

- главным бухгалтером – на ведущих бухгалтеров.

4.10.5 Основанием для снижения стимулирующих выплат является:

- наличие дисциплинарных взысканий в течение отчетного периода (до 100%).

4.11. Стимулирующие надбавки

4.11.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Данные выплаты производятся в пределах средств, выделенных Гимназии на формирование фонда оплаты труда на календарный год.

При отсутствии или недостатке средств на оплату труда за счет всех источников формирования фонда оплаты труда директор Гимназии вправе приостановить или отменить данные выплаты, предупредив сотрудников об этом в установленные законодательством РФ сроки и порядке.

4.11.2. В Гимназии устанавливаются следующие стимулирующие надбавки:

- за наличие ученой степени и почетного звания;
- за наличие квалификационной категории;

4.11.3. Стимулирующая надбавка за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению директора Гимназии для работников, которым

присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почётное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер надбавок:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук, другие почетные звания;

до 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды федерального органа исполнительной власти Российской Федерации, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Стимулирующие надбавки устанавливаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

Конкретные размеры на текущий год устанавливаются приказом директора Гимназии в размерах, не превышающих максимальный размер надбавки.

4.11.4. Стимулирующая надбавка за наличие квалификационной категории в Гимназии устанавливаются на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первая квалификационная категория	до 10
Высшая квалификационная категория	до 24

Конкретные размеры на текущий год устанавливаются приказом директора Гимназии в размерах, не превышающих максимальный размер выплат.

4.11.5. Установленные надбавки стимулирующего характера не увеличивают оклад (ставку) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.11.6. Стимулирующие надбавки устанавливаются за фактически отработанное время.

4.12. Персональный повышающий коэффициент

4.12.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент не увеличивает оклад, не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором Гимназии в соответствии с локальным нормативным актом Гимназии при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

При установлении персонального повышающего коэффициента педагогическим работникам, персональный повышающий коэффициент исчисляется от установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от учебной нагрузки.

4.12.2. Персональный повышающий коэффициент не устанавливается директору Гимназии, его заместителям, главному бухгалтеру.

4.12.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, принятым в Гимназию с испытательным сроком, устанавливается по истечении испытательного срока.

4.12.4. Данные выплаты производятся в пределах средств, выделенных Гимназии на формирование фонда оплаты труда на календарный год пропорционально отработанному времени.

При отсутствии или недостатке средств на оплату труда за счет всех источников формирования фонда оплаты труда директор Гимназии вправе приостановить или отменить данные выплаты, предупредив сотрудников об этом в установленные законодательством РФ сроки и порядке.

4.12.5. Молодым специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования по имеющим государственную аккредитацию основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования подготовки специалистов среднего звена и высшего образования и устроившимся впервые на работу (за исключением совместительства) по специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня или в год получения профессионального образования соответствующего уровня в организацию (далее – молодые специалисты), устанавливаются персональные повышающие коэффициенты на период первых трех лет работы в Гимназии.

Размеры персональных повышающих коэффициентов молодым специалистам в зависимости от периода работы:

Период работы в образовательной организации	Размер персонального повышающего коэффициента от оклада (должностного оклада)
Первый год работы	до 0,35
Второй год работы	до 0,3
Третий год работы	до 0,2

Статус молодого специалиста продлевается на период до трех лет в следующих случаях:

при прохождении срочной воинской или альтернативной службы;
при нахождении в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком.

5. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера

5.1. Общие положения

5.1.1. Порядок оплаты труда директора Гимназии, его заместителей, главного бухгалтера определен постановлением администрации города Кирова от 18.10.2021 № 2337-п «Об утверждении Порядка оплаты труда руководителей, из заместителей, главных бухгалтеров образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова».

5.1.2. Заработная плата директора Гимназии, заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.1.3. Размер оклада, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера директора Гимназии определяются уполномоченным органом.

5.1.4. Повышающие коэффициенты не применяются к должностным окладам директора Гимназии, его заместителей, главного бухгалтера.

5.1.5. Объем часов преподавательской работы директора Гимназии определяется уполномоченным органом на один учебный год или полугодие. Предельный объем учебной нагрузки устанавливается в размере, не превышающем 9 часов в неделю.

5.1.6. Педагогическая (преподавательская) работа директора Гимназии по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения уполномоченного органа.

5.1.7. Объем часов преподавательской работы заместителей директора Гимназии определяется директором Гимназии по согласованию с уполномоченным органом и не может превышать 9 часов в неделю.

5.1.8. Дополнительная оплата труда директора Гимназии, заместителей

директора, ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

5.1.9. Оплата труда директора, его заместителей, главного бухгалтера производится за счет средств, предусмотренных на эти цели Гимназии.

5.1.10. Квалификационные характеристики директора Гимназии и его заместителей утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Квалификационные характеристики главного бухгалтера утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих».

5.1.11. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в установленном действующим законодательством порядке.

5.1.12. Педагогическая (преподавательская) работа заместителя руководителя Гимназии по внутреннему совместительству, совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения руководителя Гимназия и согласия уполномоченного органа.

5. 2. Порядок установления должностного оклада

5.2.1. Должностной оклад директора Гимназии устанавливается трудовым договором, заключаемым между директором Гимназии и работодателем на основании муниципального правового акта уполномоченного органа.

Должностной оклад устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, к которой отнесена образовательная организация в соответствии с приказом уполномоченного органа.

В случае индексации заработной платы работников Гимназии в соответствии с постановлением администрации города Кирова индексация должностного оклада директора Гимназии осуществляется в размерах и в сроки, предусмотренные для работников Гимназии с учетом соблюдения условий, указанных в подразделе 5.2.2 настоящего Положения. При индексации размера должностного оклада округление осуществляется до полного рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад директора Гимназии может пересматриваться не чаще одного раза в год в случае увеличения (уменьшения) объема выполняемых Гимназией услуг, функций по инициативе уполномоченного органа.

Решение об установлении и изменении в соответствии с абзацем четвертым настоящего подраздела размера должностного оклада директора Гимназии принимается рабочей группой при администрации города Кирова по установлению

оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий, муниципальных учреждений, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) которых находится в собственности муниципального образования «Город Киров», на основании предложений уполномоченного органа.

5.2.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Гимназии (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера Гимназии и среднемесячной заработной платы работников Гимназии, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера Гимназии и среднемесячной заработной платы работников Гимназии определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Гимназии. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера Гимназии устанавливаются директором на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора Гимназии.

5.2.4. Увеличение заработной платы директора Гимназии, его заместителей и главного бухгалтера Гимназии по основаниям, предусмотренным абзацем четвертым подраздела 5.2.1 настоящего Положения, не влечет за собой увеличения средств бюджета муниципального образования «Город Киров», выделенных на формирование фонда оплаты труда, и осуществляется в пределах фонда оплаты труда, установленного уполномоченным органом Гимназии на календарный год.

5.3. Выплаты компенсационного характера

5.3.1. Выплаты компенсационного характера директору Гимназии, его заместителям и главному бухгалтеру Гимназии устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами, и ограничиваются максимальными размерами.

5.3.2. Для директора Гимназии устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.3.2.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

5.3.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются директору при наличии в Гимназии классов или групп для детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированной основной общеобразовательной программе. Размер выплаты определяется в зависимости от доли таких классов (групп) в общем количестве классов (групп) в организации в следующем размере:

Доля в общем количестве классов или групп в организации	Размер выплаты (процент должностного оклада)
от 10 до 15 %	4
от 16 до 25 %	6
от 26 до 35 %	8
от 36 до 45 %	10
от 46 до 55 %	12
от 56 до 65 %	14
от 66 до 75 %	16
от 76 до 85 %	18
от 86 до 95 %	20

5.3.3. Заместителям директора Гимназии, главному бухгалтеру Гимназии устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

5.3.3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Минимальный размер выплаты заместителям директора Гимназии, главному бухгалтеру, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

В случае если специальная оценка условий труда покажет, что условия труда признаны безопасными (оптимальными, допустимыми), указанная выплата отменяется полностью. Об изменении условий труда заместители директора Гимназии, главный бухгалтер предупреждаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.3.3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

5.3.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

5.3.3.3.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается заместителям директора Гимназии, главному бухгалтеру при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Максимальный размер выплаты составляет 50 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) совмещаемой профессии (должности).

При совмещении должностей педагогических работников размер компенсационной выплаты, в том числе максимальный размер выплаты, увеличивается на размер выплат, предусмотренных тарификацией по совмещаемой должности:

выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными

особыми условиями труда (педагогическая работа в коррекционном классе (группе) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья);

выплаты за проверку тетрадей, классное руководство, заведование кабинетом, руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими;

стимулирующие надбавки за наличие квалификационной категории, наград, ученой степени;

выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы.

5.3.3.3.2. Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается заместителям директора Гимназии, главному бухгалтеру в случае возложения на них обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Максимальный размер выплаты – 50 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) временно отсутствующего работника.

5.3.3.3.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится заместителям директора Гимназии, главному бухгалтеру в случае их привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится заместителям директора Гимназии, главному бухгалтеру за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию заместителей директора Гимназии, главного бухгалтера, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, им может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3.4. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад и устанавливаются за фактически отработанное время.

5.4. Выплаты стимулирующего характера

5.4.1. Директору, его заместителям, главному бухгалтеру Гимназии устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждаемых постановлением администрации города Кирова:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты.

Максимальные размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их выплаты директору Гимназии, его заместителям, главному бухгалтеру Гимназии устанавливаются настоящим Положением.

Установление иных выплат стимулирующего характера в отношении директора, его заместителей, главного бухгалтера Гимназии не допускается.

5.4.2. Выплаты стимулирующего характера директору, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от достижения ими измеряемых целевых показателей эффективности работы.

При установлении целевых показателей эффективности работы директора, его заместителей, главного бухгалтера Гимназии учитываются показатели эффективности деятельности Гимназии, отражающие выполнение муниципальных заданий на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), функций, выполнение планов оказания платных услуг, качество финансового менеджмента Гимназии, и иные показатели, характеризующие деятельность Гимназии.

5.4.3. Целевые показатели эффективности выплат работы директора, его заместителей, главного бухгалтера Гимназии дифференцируются по видам стимулирующих выплат.

5.4.4. Директору Гимназии выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя уполномоченного органа на основании предложений (рекомендаций) комиссии, созданной при уполномоченном органе. Приказ о выплате премий по итогам работы за отчетный год оформляется при наличии согласований, предусмотренных пунктом 5.4.9.9 настоящего Положения.

5.4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы директору, его заместителям, главному бухгалтеру Гимназии устанавливаются:

5.4.5.1. В зависимости от исполнения целевых показателей эффективности и результативности работы, утвержденных постановлением администрации города Кирова, сроком на календарный год и выплачиваются ежемесячно. Максимальный размер выплат составляет 30 процентов должностного оклада. Оценка исполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности

осуществляется по итогам работы за отчетный календарный год (приложения № 2, 3, 4).

При переводе директора Гимназии на должность руководителя другой образовательной организации в течение текущего календарного года ранее установленная стимулирующая выплата сохраняется в установленном размере. Для впервые принимаемого на работу в течение текущего календарного года директора Гимназии выплата до завершения текущего календарного года устанавливается без оценки исполнения целевых показателей эффективности и результативности приказом руководителя уполномоченного органа по предложению комиссии, созданной при уполномоченном органе, в размере, не превышающем 20 процентов должностного оклада.

Для вновь принимаемого на работу в течение текущего календарного года заместителя руководителя или главного бухгалтера Гимназии стимулирующая выплата устанавливается без оценки исполнения целевых показателей эффективности и результативности по решению директора Гимназии в размере, не превышающем 20 процентов должностного оклада. Срок окончания выплаты устанавливается не позднее даты завершения текущего календарного года.

5.4.6. Выплаты за качество выполняемых работ директору, его заместителям, главному бухгалтеру Гимназии устанавливаются:

5.4.6.1. При выполнении целевых показателей качества работы соответствующей категории работников, утвержденных постановлением администрации города Кирова, сроком на календарный год и выплачиваются ежемесячно. Максимальный размер выплат составляет 20 процентов должностного оклада. Оценка исполнения целевых показателей качества деятельности осуществляется по итогам работы за отчетный календарный год (Приложение 2, 3, 4).

При переводе директора Гимназии на должность руководителя другой образовательной организации в течение текущего календарного года ранее установленная стимулирующая выплата сохраняется в установленном размере. Для впервые принимаемого на работу в течение текущего календарного года директора Гимназии выплата до завершения текущего календарного года устанавливается без оценки исполнения целевых показателей качества по решению руководителя уполномоченного органа по предложению комиссии, созданной при уполномоченном органе, в размере, не превышающем 15 процентов должностного оклада.

Для вновь принимаемого на работу в течение календарного года заместителя руководителя или главного бухгалтера Гимназии стимулирующая выплата устанавливается без оценки исполнения целевых показателей качества по решению директора Гимназии в размере, не превышающем 15 процентов должностного оклада. Срок окончания выплаты устанавливается не позднее даты завершения текущего календарного года.

5.4.6.2. За наличие ученой степени:

10 процентов должностного оклада – за наличие ученой степени кандидата наук;

15 процентов должностного оклада – за наличие ученой степени доктора наук.

Выплата за наличие ученой степени директору Гимназии устанавливается со дня присуждения ученой степени в соответствии с приказом уполномоченного органа, заместителям директора, главному бухгалтеру в соответствии с приказом директора Гимназии.

При наличии нескольких оснований выплата за наличие ученой степени устанавливается по одному более значимому основанию.

5.4.6.3. За наличие государственной или ведомственной награды:

10 процентов должностного оклада – за наличие государственной награды по основному профилю профессиональной деятельности (в том числе почетные звания СССР, РСФСР и союзных республик, входивших в состав СССР);

5 процентов должностного оклада – за наличие ведомственной награды федерального органа исполнительной власти Российской Федерации, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (в том числе ведомственной награды СССР по основному профилю профессиональной деятельности).

Выплата за наличие государственной или ведомственной награды устанавливается со дня присвоения ведомственной награды, государственной награды директору Гимназии в соответствии с приказом уполномоченного органа, заместителям директора, главному бухгалтеру в соответствии с приказом директора Гимназии.

При наличии нескольких оснований выплата за наличие государственной или ведомственной награды устанавливается по одному более значимому основанию.

5.4.6.4. При предоставлении Гимназии дополнительного финансирования за счет средств грантов, в том числе в форме субсидий (далее – гранты), предоставляемых на конкурсной основе, директору Гимназии, его заместителям могут устанавливаться дополнительные стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ. Выплаты осуществляются в случаях, если правилами и порядками предоставления грантов по результатам проведения соответствующих конкурсов предусмотрены расходы на оплату труда работников, обеспечивающих и (или) организующих выполнение работ. Сроки, условия и размеры дополнительных стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с соглашениями или договорами (далее – соглашение) о предоставлении грантов. Если сроки, условия и (или) размеры дополнительных стимулирующих выплат соглашением не определены, то срок выплаты устанавливается на период действия соглашения. Условием осуществления дополнительных стимулирующих выплат за качество выполняемых работ является участие директора, его заместителей в осуществлении,

обеспечении или организации выполнения работ, предусмотренных соглашением, максимальный размер составляет 25 процентов должностного оклада в рамках одного соглашения.

Директору Гимназии дополнительная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя уполномоченного органа на основании предложений (рекомендаций) комиссии, созданной при уполномоченном органе. Заместителям директора дополнительная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается приказом директора Гимназии.

5.4.6.5. Директору Гимназии за выполнение квоты по приему на работу инвалидов, если численность работников Гимназии превышает 100 человек. Квота для приема на работу инвалидов считается выполненной при соблюдении условий, установленных постановлением Правительства Кировской области. Размер выплаты составляет 2 процента должностного оклада.

Выплата устанавливается сроком на календарный год и выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время.

Решение о выплате принимается в виде приказа руководителя уполномоченного органа не позднее 25 января года, следующего за отчетным календарным годом.

Основанием для принятия решения является предложение комиссии, созданной при уполномоченном органе, сформированное по результатам отчета директора Гимназии о выполнении квоты по приему на работу инвалидов, представленного в уполномоченный орган в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным календарным годом, по форме согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

Если по результатам государственного контроля за соблюдением образовательной организацией, которой установлена квота для приема на работу инвалидов, обязательных требований законодательства в области занятости населения и квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов выявлены нарушения, стимулирующая выплата за выполнение квоты по приему на работу инвалидов не выплачивается с месяца выявления нарушения до конца календарного года.

5.4.7. Решение о стимулирующих выплатах директору Гимназии, указанных в 5.4.5.1 и 5.4.6.1 настоящего Положения, принимается на основании отчетов директора Гимназии, представленных в уполномоченный орган до 15 числа месяца, следующего за отчетным календарным годом. Директор Гимназии, принятый на работу в течение отчетного календарного года, также предоставляет отчеты за отчетный календарный год. Решение об установлении указанных в пунктах 5.4.5.1 и 5.4.6.1 настоящего Положения стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру, в том числе принятым в течение отчетного календарного года, принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат на основании отчета

заместителей директора и главного бухгалтера по выполнению целевых показателей, предоставленному до 10 числа месяца, следующего за отчетным календарным годом.

5.4.8. Выплата за выслугу лет устанавливается директору Гимназии, его заместителям в зависимости от стажа работы на должностях, относящихся к группе руководителей в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования».

Главным бухгалтерам выплата за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы по должностям: заместитель главного бухгалтера, главный бухгалтер, руководитель (начальник) организации или подразделения организации, выполняющих функции по бухгалтерскому учету.

Стаж работы определяется в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, сформированными работодателем в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стаж работы	Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет (процент должностного оклада)
От 2 до 10 лет	5
Свыше 10 лет	10

Выплаты за выслугу лет директору Гимназии, его заместителям, главному бухгалтеру осуществляются с момента возникновения права на назначение или изменение этих выплат. Основанием для выплат директору Гимназии является приказ уполномоченного органа. Заместителям директора, главному бухгалтеру выплаты за выслугу лет устанавливаются на основании приказов директора Гимназии. Выплаты за выслугу лет начисляются ежемесячно исходя из фактически отработанного времени.

Если у директора Гимназии, его заместителей, главного бухгалтера право на назначение или изменение размеров выплат за выслугу лет наступило в период их пребывания в очередном или дополнительном отпуске, временной нетрудоспособности, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в Гимназии, то выплаты в новом размере производятся после окончания отпуска, временной нетрудоспособности, переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы в Гимназии.

5.4.9. Премияльные выплаты по итогам работы директору Гимназии, его заместителям, главному бухгалтеру:

премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 премия за осуществление приносящей доход деятельности;
 по итогам работы за отчетный год;
 единовременная премия за многолетний добросовестный труд.

5.4.9.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается директору Гимназии за организацию, проведение социально значимых мероприятиях городского, регионального и российского уровня и результативное участие в них.

Уровень мероприятия	Размер премии (процентов)		
	Организация	Проведение	Результативное участие
Городской уровень	15	10	5
Региональный уровень	20	15	10
Российский уровень	25	20	15

Премия за выполнение особо важных и срочных работ за результативное участие педагогических работников Гимназии в конкурсах, объявленных органами исполнительной власти и (или) органами местного самоуправления, директору Гимназии не выплачивается.

Итоговый размер премии – до 60 процентов должностного оклада в месяц, но не более 3 должностных окладов в год.

5.4.9.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается заместителям директора Гимназии за участие в организации и проведении социально значимых мероприятий в Гимназии, а также мероприятий городского, регионального и российского уровня.

Уровень мероприятия	Размер премии (процентов)	
	Участие в организации	Участие в проведении
Уровень образовательной организации	10	5
Городской уровень	15	10
Региональный уровень	20	15
Российский уровень	25	20

Итоговый размер премии – до 45 процентов должностного оклада в месяц, но не более 3 должностных окладов в год.

5.4.9.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается главному бухгалтеру за своевременное и качественное представление бюджетной и бухгалтерской отчетности. Итоговый размер премии – до 45 процентов должностного оклада в месяц, но не более 3 должностных окладов в год.

5.4.9.4. Премия за осуществление приносящей доход деятельности выплачивается ежемесячно за счет доходов от приносящей доход деятельности из средств, предусмотренных на оплату труда. Премия выплачивается при условии

выполнения плана оказания платных услуг не менее чем на 90 процентов:

Процент выполнения плана оказания платных услуг в денежном выражении	Размер премии по категориям должностей		
	Директор Гимназии	Заместители директора	Главный бухгалтер
Не менее 100 %	до 2 процентов от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 50 процентов должностного оклада в месяц	до 1,5 процента от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 50 процентов должностного оклада в месяц	до 1,5 процента от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 50 процентов должностного оклада в месяц
Не менее 95 %	до 1,8 процента от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 45 процентов должностного оклада в месяц	до 1,3 процента от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 45 процентов должностного оклада в месяц	до 1,3 процента от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 45 процентов должностного оклада в месяц
Не менее 90 %	до 1,5 процента от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 40 процентов должностного оклада в месяц	до 1 процента от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 40 процентов должностного оклада в месяц	до 1 процента от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 40 процентов должностного оклада в месяц

План оказания платных услуг с ежемесячной разбивкой формируется Гимназией и утверждается директором. Общая сумма поступлений плана оказания платных услуг на текущий год должна равняться сумме в соответствующей строке плана финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметы.

Премия за осуществление приносящей доход деятельности заместителям директора, главному бухгалтеру выплачивается при условии их участия в организации оказания платных услуг Гимназией.

Премия за осуществление приносящей доход деятельности выплачивается директору Гимназии, состоявшим в трудовых отношениях с администрацией города Кирова на день принятия решения об установлении премии, при предоставлении отчета о выполнении плана оказания платных услуг в срок не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным.

5.4.9.5. Предельные размеры премии по итогам работы за отчетный год для директора Гимназии, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются настоящим Положением.

5.4.9.6. Предельный размер премии по итогам работы за отчетный год для директора Гимназии не может превышать 10 процентов заработной платы директора Гимназии за фактически отработанное время в отчетном году без учета премий, выплаченных по итогам работы за предыдущий год, и без учета премий за выполнение особо важных и сложных работ, единовременной премии за многолетний добросовестный труд, выплат, не связанных с результатами трудовой деятельности (социальные выплаты – материальная помощь).

От предельного размера премии по итогам работы за отчетный год директору Гимназии предусматривается 50 процентов за качество финансового менеджмента Гимназии за отчетный год и 50 процентов – за выполнение муниципального задания и других показателей эффективности Гимназии. Премирование осуществляется после проведения уполномоченным органом оценки качества финансового менеджмента.

Показатели	Размер премии (процент от предельного размера премии по итогам работы за отчетный год)
Оценка качества финансового менеджмента:	
90 – 100 баллов	50
80 – 89 баллов	40
70 – 79 баллов	30
Выполнение муниципального задания, функций в натуральном выражении за отчетный период:	
98 % и более	40
менее 98 %	0
Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг образовательной организацией составляют 81 балл и более либо в отчетном периоде выполнен план по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества	10

условий оказания услуг образовательной организацией	
---	--

5.4.9.7. Предельный размер премии по итогам работы за отчетный год для заместителей директора Гимназии не может превышать 200 процентов должностного оклада.

От предельного размера премии по итогам работы за отчетный год заместителю директора Гимназии предусматривается 50 процентов за выполнение муниципального задания в объеме 98 процентов и более и 50 процентов при условии отсутствия штрафных санкций на Гимназию в отчетном периоде по направлению деятельности, курируемому заместителем директора.

5.4.9.8. Предельный размер премии по итогам работы за отчетный год для главного бухгалтера Гимназии не может превышать 200 процентов должностного оклада.

От предельного размера премии по итогам работы за отчетный год главному бухгалтеру предусматривается 50 процентов за качество финансового менеджмента Гимназии за отчетный год и 50 процентов – при отсутствии штрафов и предписаний на Гимназию по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности Гимназии в отчетном периоде. Премирование осуществляется после проведения уполномоченным органом оценки качества финансового менеджмента.

Показатели	Размер премии (процент от предельного размера премии по итогам работы за отчетный год)
Оценка качества финансового менеджмента:	
90 – 100 баллов	50
80 – 89 баллов	40
70 – 79 баллов	30
Отсутствие штрафов и предписаний по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации в отчетном периоде:	
Отсутствуют штрафы и предписания	50
Отсутствуют штрафы	25

5.4.9.9. Расчет размера премии по итогам работы за отчетный год для директора Гимназии осуществляется Гимназией по согласованию с уполномоченным органом и муниципальным казенным учреждением «Центр ресурсного обеспечения муниципальных образовательных учреждений города Кирова», заместителем главы администрации города, курирующим деятельность образовательных организаций, в следующем порядке:

5.4.9.9.1. Гимназия в срок до 1 марта года, следующего за отчетным,

предоставляет расчеты размеров премий в уполномоченный орган.

5.4.9.9.2. Расчеты размеров премий по итогам работы директора Гимназии за отчетный год подлежат согласованию в срок до 1 апреля года, следующего за отчетным, с уполномоченным органом, муниципальным казенным учреждением «Центр ресурсного обеспечения муниципальных образовательных учреждений города Кирова», заместителем главы администрации города, курирующим деятельность образовательных организаций.

После согласования расчеты размеров премий рассматриваются на комиссии. Приказ руководителя уполномоченного органа издается в соответствии с решением комиссии.

5.4.9.10. Расчеты размеров премий по итогам работы за отчетный год для заместителей директора Гимназии и главного бухгалтера осуществляется Гимназией и утверждаются директором Гимназии.

5.4.9.11. Премии по итогам работы за отчетный год могут выплачиваться директору Гимназии, его заместителям, главному бухгалтеру, находившимся более полугода в отчетном периоде в трудовых отношениях с работодателем и состоявшим в трудовых отношениях с работодателем на день принятия решения об установлении премии.

При назначении директора Гимназии в порядке перевода с должности руководителя другой образовательной организации в июле – декабре отчетного календарного года, за директором Гимназии сохраняется право на получение премии по итогам работы за отчетный год. В этом случае предельный размер премии по итогам работы за отчетный год и значения показателей, установленных пунктом 5.4.9.6 настоящего Положения, определяются по показателям образовательной организации, в штате которой директор состоит по состоянию на 31 декабря отчетного календарного года.

5.4.9.12. Единовременная премия за многолетний добросовестный труд может выплачиваться директору Гимназии, его заместителям, главному бухгалтеру Гимназии к профессиональным праздникам, юбилейным датам в размере до 50 процентов должностного оклада при наличии стажа работы в образовательных организациях не менее 5 лет и отсутствии дисциплинарных взысканий за год, предшествующий установлению выплаты. Основанием для выплаты директору Гимназии является приказ начальника уполномоченного органа. Основанием для выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру является приказ директора Гимназии.

5.4.10. Стимулирующие выплаты директору Гимназии снижаются или не выплачиваются за текущий месяц на основании приказа начальника уполномоченного органа по предложению комиссии, созданной при уполномоченном

органе, в следующих случаях:

5.4.10.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

Виды нарушений	Процент снижения
<p>Искажение фактических данных по показателям стимулирования, искажение бухгалтерской отчетности, нарушения действующего законодательства, выявленные по результатам контрольных мероприятий, проводимых в отношении образовательных организаций:</p> <p>одно нарушение на сумму, не превышающую 50000 руб. 10</p> <p>два и более нарушения в сумме, не превышающей 50000 руб. 20</p> <p>одно нарушение на сумму свыше 50000 руб., но не более 100000 руб. 20</p> <p>два и более нарушения в сумме свыше 50000 руб., но не более 100000 руб. 30</p> <p>наличие нарушений на сумму, превышающую 100000 руб. 50</p> <p>наличие нарушений в оформлении документов, повторяющихся многократно в течение проверяемого периода, и (или) иные нарушения, не указанные выше 40</p>	
<p>Непринятие мер по сохранности или ненадлежащее использование закрепленного за образовательной организацией имущества, за исключением случаев утраты имущества, возникших вследствие непреодолимой силы</p>	50
<p>Нарушения установленных правил, стандартов, параметров, норм, требований (далее – требования) к качеству оказываемых образовательной организацией услуг, выполняемых работ, функций, выявленные в ходе контрольных мероприятий, проведенных структурными подразделениями администрации города Кирова в отношении образовательной организации:</p> <p>одно нарушение одного требования 10</p> <p>единичные нарушения нескольких требований 20</p> <p>два и более нарушения одного требования 20</p> <p>множественные нарушения нескольких требований 50</p>	
<p>Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования и зданий, закрепленных за образовательной организацией</p>	50

5.4.10.2. За качество выполняемых работ:

Виды нарушений	Процент снижения
<p>Несвоевременное и некачественное представление</p>	50

бухгалтерской, статистической или иной отчетности	
Несвоевременное и некачественное предоставление запрашиваемой информации, ответов на письма и (или) жалобы:	
несвоевременное и некачественное предоставление запрашиваемой информации, за исключением информации, необходимой для размещения в федеральных, региональных, муниципальных информационных системах	10
наличие несвоевременных и (или) некачественных ответов на письма и (или) жалобы	20
несвоевременное и некачественное предоставление запрашиваемой информации, необходимой для размещения в федеральных, региональных, муниципальных информационных системах	50
повторное несвоевременное и некачественное предоставление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы	50
Несвоевременное или ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей, нарушение трудовой дисциплины	50
Невыполнение постановлений и распоряжений главы города Кирова и администрации города Кирова, руководителя уполномоченного органа	50
Применение дисциплинарного взыскания в течение текущего месяца	100

5.4.10.3. Премия по итогам работы за год директору Гимназии за отдельные упущения в работе снижается в следующих размерах:

Виды нарушений	Процент снижения
Возникновение в течение отчетного периода случая(-ев) образования просроченной задолженности по заработной плате	100
Применение административных взысканий к образовательной организации в течение отчетного года	10
Наличие просроченной задолженности по обязательным платежам в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды по итогам отчетного года	100
Наличие двух и более дисциплинарных взысканий в течение отчетного периода	100

Премия по итогам работы за год директору Гимназии не выплачивается в случае непредоставления в установленные сроки расчета размера премии, предусмотренного пунктом 5.4.9.9 настоящего Положения.

5.4.11. Стимулирующие выплаты заместителям директора Гимназии

снижаются или не выплачиваются за текущий месяц на основании приказа директора Гимназии, изданного в порядке, определенном локальным нормативным актом Гимназии, в следующих случаях:

5.4.11.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

Виды нарушений	Процент снижения
Наличие нарушений действующего законодательства, выявленных по результатам контрольных мероприятий, проводимых в отношении образовательной организации и курируемых заместителем руководителя, за отчетный период	100
Нарушение установленных правил, стандартов, параметров, норм, требований к качеству оказываемых образовательной организацией услуг, выполняемых работ, функций, курируемых заместителем руководителя	от 10 до 50
Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования	50

5.4.11.2. За качество выполняемых работ:

Виды нарушений	Процент снижения
Несвоевременное и некачественное предоставление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы, по вопросам, относящимся к компетенции заместителя руководителя	от 10 до 50
Несвоевременное или ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей, нарушение трудовой дисциплины	50
Невыполнение постановлений и распоряжений главы города Кирова и администрации города Кирова, руководителя уполномоченного органа	50
Применение дисциплинарного взыскания в течение текущего месяца	100

5.4.11.3. Премия по итогам работы за год заместителям директора Гимназии за отдельные упущения в работе снижается в следующих размерах:

Виды нарушений	Процент снижения
Применение административных взысканий к образовательной организации в течение отчетного года по вопросам, относящимся к компетенции заместителя руководителя	50
Наличие двух и более дисциплинарных взысканий в течение отчетного периода	100

5.4.12. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру Гимназии снижаются

или не выплачиваются за текущий месяц на основании приказа директора Гимназии, изданного в порядке, определенном локальным нормативным актом Гимназии, в следующих случаях:

5.4.12.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

Виды нарушений	Процент снижения
Искажение фактических данных по показателям стимулирования, искажение бухгалтерской отчетности, нарушения финансового характера, выявленные по результатам контрольных мероприятий, проводимых в отношении образовательных организаций за отчетный период	50
Непринятие мер по сохранности или ненадлежащее использование закрепленного за образовательной организацией имущества, за исключением случаев утраты имущества, возникших вследствие непреодолимой силы	50
Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования	10

5.4.12.2. За качество выполняемых работ:

Виды нарушений	Процент снижения
Несвоевременное и некачественное представление бухгалтерской, статистической или иной отчетности	50
Несвоевременное и некачественное предоставление запрашиваемой информации, ответов на письма, по вопросам, относящимся к компетенции главного бухгалтера	от 10 до 50
Несвоевременное или ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей, нарушение трудовой дисциплины	50
Невыполнение постановлений и распоряжений главы города Кирова и администрации города Кирова, руководителя уполномоченного органа	50
Применение дисциплинарного взыскания в течение текущего месяца	100

5.4.12.3. Премия по итогам работы за год главному бухгалтеру Гимназии за отдельные упущения в работе снижается в следующих размерах:

Виды нарушений	Процент снижения
Возникновение в течение отчетного периода случая(-ев) образования просроченной задолженности по заработной плате	100
Наличие просроченной задолженности по обязательным	100

платежам в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды по итогам отчетного года	
Применение административных взысканий к организации в части нарушений финансовых вопросов в течение отчетного года	50
Наличие двух и более дисциплинарных взысканий в течение отчетного периода	100

5.4.13. Выплаты стимулирующего характера директору Гимназии, его заместителям и главному бухгалтеру осуществляются за счет средств, предусмотренных в Гимназии на оплату труда с начислениями, и выплачиваются при наличии денежных средств, предусмотренных на эти цели.

При отсутствии или недостатке средств на оплату труда за счет всех источников формирования фонда оплаты труда уполномоченный орган вправе приостановить или отменить выплаты стимулирующего характера директору Гимназии, директор Гимназии вправе приостановить или отменить выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру.

5.4.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

5.4.15. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и выплачиваются за фактически отработанное время.

5.5. Выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности (социальные выплаты)

5.5.1. Директору Гимназии, его заместителям, главному бухгалтеру Гимназии устанавливаются социальные выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности, в виде единовременной материальной помощи (далее – материальная помощь), выплачиваемой в пределах средств фонда оплаты труда Гимназии, но не более двух должностных окладов за календарный год.

Материальная помощь может быть выплачена:

в связи с предоставлением основного отпуска продолжительностью не менее 14 дней (не более одного оклада);

в связи со смертью близких родственников (матери, отца, мужа, жены, детей);

в связи с ущербом, полученным в результате чрезвычайных ситуаций;

в связи с регистрацией брака, рождением ребенка;

в случаях длительной болезни, лечения в стационаре медицинского учреждения, необходимости дорогостоящих лекарственных средств.

5.5.2. Решение о выплате материальной помощи директору Гимназии и ее размере принимается уполномоченным органом в форме приказа на основании письменного заявления директора Гимназии и подтверждающих документов о наличии средств для выплаты материальной помощи.

5.5.3. Решение о выплате материальной помощи заместителям директора Гимназии, главному бухгалтеру Гимназии и ее размере принимается директором Гимназии в соответствии с локальными актами Гимназии, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и документами, подтверждающими наличие средств в Гимназии для выплаты материальной помощи.

5.4. Выплата материальной помощи за счет межбюджетных трансфертов из областного бюджета не допускается.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Гимназии определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

6.2. Оплата труда работников Гимназии, выполняющих преподавательскую работу по основной должности, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы и умножается на фактическую нагрузку в неделю.

Учебная (преподавательская) работа руководящих и других работников может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя, оплата производится в соответствии с пунктом 3.8.4. Положения.

Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год).

Штатное расписание включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Гимназии, за исключением должностей, по которым установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

Штатное расписание Гимназии включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Гимназии в соответствии с уставными целями деятельности организации, справочниками или профессиональными стандартами должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих, утвержденными федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности.

Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям Гимназии в соответствии с уставом Гимназии.

На работников, выполняющих преподавательскую работу, составляется

тарификационный список.

6.3. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органом) за ставку заработной платы, стимулирующие надбавки, выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за классное руководство, заведование кабинетом, руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими) и выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

Выплаты компенсационного характера за классное руководство, заведование кабинетом, руководство методическим объединением устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от часов преподавательской работы.

6.4. Преподавательская работа работников, перечисленных в пункте 6.2 Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

6.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников Гимназии производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

6.6. Нормирование труда в Гимназии осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации (далее – педагоги) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате педагогам за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

Директор Гимназии в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих размеров ставок почасовой оплаты:

Должность, ученая степень, почетное звание	Размер ставок почасовой оплаты в рублях
Профессор, доктор наук	400
Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	300

Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	200
---	-----

Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда в Гимназии. В размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

6.8. Работникам Гимназии может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников в сумме не более 1 оклада в год по следующим основаниям:

собственная свадьба – до 1 оклада (должностной оклад), ставки заработной платы;

рождение ребенка – до 1 оклада (должностной оклад), ставки заработной платы;

работникам, перенесшим тяжелое заболевание, требующее дорогостоящего лечения – до 1 ставки (должностной оклад), ставки заработной платы;

в связи с ущербом, полученным в результате чрезвычайных ситуаций, - 1 оклад (должностной оклад).

Решение о выплате материальной помощи сотрудникам Гимназии и ее размере принимается директором Гимназии по согласованию с первичной профсоюзной организацией Гимназии на основании заявления сотрудника Гимназии с приложением документов, подтверждающих наступление события, при котором возможно оказание материальной помощи, и при наличии документов, подтверждающих наличие средств в Гимназии для выплаты материальной помощи.

Выплата материальной помощи за счет межбюджетных трансфертов из областного бюджета не допускается.

6.9. Работникам Гимназии, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

6.10. В рамках реализации федеральных государственных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования осуществляется оплата внеурочной деятельности. Стоимость одного часа работы по обеспечению внеурочной деятельности для работников Гимназии устанавливается в соответствии с нормативами, установленными постановлением Правительства Кировской области отдельно для общеобразовательных организаций, расположенных в городских и

сельских населенных пунктах. При индексации объема субвенций на реализацию прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в части расходов на заработную плату по урочной и внеурочной деятельности, стоимость часа работы по внеурочной деятельности также индексируется.

6.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

**Перечень стимулирующих выплат за качество выполняемых работ
работникам МБОУ Гимназия № 46 г. Кирова.**

№№	Основание для установления выплат стимулирующего характера	Максимальный размер от оклада, сумма
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ		
1	<p>За высокие результаты учебной работы по итогам прошлого учебного года (позитивная динамика результатов обучения; удержание уровня достигнутых результатов обучения содержанию учебного процесса (результаты контрольного среза); результаты итоговых работ, экзаменов выпускников 9, 11 классов, положительная динамика позитивного отношения обучающихся к предмету; качественная реализация общеобразовательных программ и др.)</p> <p>За качественную подготовку к ГИА при получении учащимся результатов в размере 100 б. (за каждого выпускника)</p>	300%
2	<p>За высокие результаты в инновационной деятельности по итогам прошлого учебного года (эффективное использование приемов, методик инновационных образовательных технологий, в том числе и ИКТ, в процессе обучения; предъявление результатов (открытые уроки и т.п.); выполнение индивидуального плана научно-исследовательской или экспериментальной работы, направленной на улучшение образовательного процесса, предъявление результатов; высокие результаты предпрофильной подготовки и профильного обучения; информатизация ОП, предъявление результатов; реализация инклюзивного образования; здоровьесбережение (фактическое использование соотв. технологий, приёмов на уроках); государственно-общественное управление; построение связей с общественностью и др.)</p>	150%
3	<p>За высокие результаты в воспитательной и социальной работе по итогам прошлого учебного года (удовлетворенность родителей качеством образовательной деятельности педагога (анкетирование, рейтинг); качественная организация</p>	150%

	индивидуальной работы с различными категориями обучающихся (реальное, отчёт, план); организация конкурсов, дистанционных олимпиад для обучающихся; отсутствие жалоб на работу педагогического работника со стороны обучающихся и родителей; участие педагога в воспитательной работе (качественная организация праздников, предметных недель, фестивалей и т.п.) и т.п.; и др.)	
4	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	100%
5	Подготовка победителей и призеров районных, городских, областных, Международных и Всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований и т.п.	100%
6	Высокий уровень организации и проведения аттестационного периода выпускников 9, 11 классов	100%
7	За участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работе	30%
8	За образцовое содержание кабинета (закрепленного помещения) и учебного оборудования	30%
9	За качественное представление опыта работы в рамках открытых мероприятий	50%
10	За результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	100%
11	Организация и качественное проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Гимназии у учащихся, родителей, общественности	50%
12	Организация физкультурно - оздоровительной работы, летнего отдыха учащихся, работы по снижению заболеваемости детей	50%
13	Отсутствие случаев травматизма среди учащихся, обеспечение охраны и надлежащих условий труда воспитанников	50%
14	Эффективное психолого-педагогическое сопровождение учебно-воспитательного процесса	100%
	БИБЛИОТЕЧНЫЕ РАБОТНИКИ	
15	За содержание в образцовом порядке библиотечного фонда	50%
16	Эффективная пропаганда чтения как формы культурного досуга	50%
17	Организация комфортной библиотечной среды (оформление фонда, продвижение лучших образцов изданий наглядными средствами и т.п.)	80%

	РАБОТНИКИ БУХГАЛТЕРИИ	
18	Соблюдение финансовой дисциплины	100%
19	Качественное ведение документации	100%
20	Своевременное и качественное предоставление отчётности по Гимназии	100%
21	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов.	100%
	УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ, СЛУЖАЩИЕ	
22	Качество организационно-технического обеспечения административно - распорядительной деятельности директора Гимназии	50%
23	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	100%
24	Модернизация, ремонт компьютеров, компьютерной периферии и офисной техники	100%
	РАБОЧИЕ	
25	Ликвидация непредвиденных ситуаций при обслуживании здания гимназии	100%
26	Высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенических норм в гимназии	100%
27	Содержание помещений в соответствии с требованиями органов Роспотребнадзора, Госпожнадзора и других контролирующих организаций	100%
28	Качественная уборка помещений и территории школы	100%
29	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности	100%
	ВСЕ СОТРУДНИКИ	
30	Своевременная и качественная подготовка гимназии к новому учебному году	100%
31	Успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей	300%
32	За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, дежурство и пр.)	100%
33	Соблюдение обязательств по коллективному договору, недопущение нарушений трудового законодательства, отсутствие обоснованных жалоб и заявлений в администрацию гимназии и вышестоящие органы	50%
34	Своевременное и качественное ведение баз данных детей и сотрудников гимназии, охваченных различными видами контроля	100%
35	Качественное выполнение срочных, особо важных и	150%

	непредвиденных работ (мероприятий), в том числе не входящих в должностные обязанности работника	
36	Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки	300%

Конкретные размеры выплат устанавливаются приказом директора Гимназии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в размерах, не превышающих максимальный размер выплат.

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности и результативности работы
директора Гимназии**

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты (процент должностного оклада)
1.	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Размещение и своевременное обновление на сайте образовательной организации полной, достоверной информации в соответствии с требованиями законодательства	2
1.2.	Исполнение кассовых расходов: не менее 98 % от 95 % (включительно) до 98 % менее 95 %	2 1 0
1.3.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности на отчетную дату при условии финансирования в полном объеме	2
1.4.	Укомплектованность кадрами по состоянию на 1 января текущего года: укомплектованность кадрами не менее чем на 95 % укомплектованность педагогическими кадрами не менее чем на 95 % укомплектованность кадрами не менее 90 % укомплектованность кадрами менее 90 %	3 2 1 0
1.5.	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории: 80 % и более от 60 % (включительно) до 80 % менее 60 % или	3 2 0

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты (процент должностного оклада)
	доля педагогических работников моложе 30 лет*: 30 % и более от 20 % (включительно) до 30 % менее 20 % *Критерий применяется, если доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории, менее 60 %	 3 2 0
1.6.	Наличие в образовательной организации*: инклюзивного образования для обучающихся по адаптированным основным образовательным программам углубленного изучения отдельных предметов *при оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности размер выплат суммируется	 1 1
1.7.	Наличие в образовательной организации договоров (соглашений) в рамках социального партнерства	1
1.8.	Участие в инновационной деятельности при наличии приказа вышестоящего органа на открытие опорной, базовой, инновационной и экспериментальной площадки	2
1.9.	Отсутствие повторных правонарушений и преступлений, совершенных обучающимися	2
1.10.	Наличие детских общественных организаций*: Юнармия и (или) патриотический клуб Российское движение школьников Юные инспекторы движения *при оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности размер выплат суммируется	 1 1 1
1.11.	Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий в образовательной организации	2
1.12.	Отсутствие производственного травматизма в	1

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты (процент должностного оклада)
	образовательной организации	
1.13.	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, произошедших по вине обучающихся образовательной организации	2
1.14.	Наличие в образовательной организации социокультурных проектов: театр музей (наличие паспорта музея) *при оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности размер выплат суммируется	1 1
1.15.	Наличие в образовательной организации школьного спортивного клуба	1
	Итого	30
2.	Показатели качества выполняемых работ	
2.1.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации: 90 баллов и более от 80 баллов (включительно) до 90 баллов от 61 баллов (включительно) до 80 баллов менее 61 балла	3 2 1 0
2.2.	Наличие у руководителя образовательной организации профессиональной переподготовки и (или) повышения квалификации в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики за последние пять лет	1
2.3.	Доля обучающихся в образовательной организации, освоивших образовательные программы по итогам предыдущего учебного года составляет: не менее 98 % не менее 95 %	2 1

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты (процент должностного оклада)
	менее 95 %	0
2.4.	Наличие дипломов победителей и (или) призеров*: заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников или международной олимпиады регионального этапа всероссийской олимпиады школьников муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников *при оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности размер выплат суммируется	1 1 1
2.5.	Сохранение или увеличение уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников в сравнении с предыдущим отчетным периодом	2
2.6.	Участие педагогических работников образовательной организации в конкурсах, объявленных органами исполнительной власти и (или) органами местного самоуправления	3
2.7.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	3
2.8.	Отсутствие объективных обоснованных жалоб, обращений со стороны населения	3
	Итого	20

В строке 1.2 под кассовыми расходами понимаются – кассовые расходы в части субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания».

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности и результативности работы
заместителей директора Гимназии**

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты (процент должностного оклада)
1.	Заместитель руководителя (директора), трудовая деятельность которого связана с организацией образовательного и (или) воспитательного процесса	
1.1.	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.1.	Отсутствие обучающихся, не получивших документ об образовании	6
1.1.2.	Доля учащихся, принявших участие в олимпиадах, интеллектуальных, творческих конкурсах, конференциях, спортивных соревнованиях: 40 % и более от 30 % (включительно) до 40 % от 20 % (включительно) до 30 % от 10 % (включительно) до 20 % менее 10 %	6 4 3 1 0
1.1.3.	Участие в инновационной деятельности при наличии приказа вышестоящего органа на открытие опорной, базовой, инновационной и экспериментальной площадки	2
1.1.4.	Занятость учащихся в кружках и секциях: 50 % и более от 40 % (включительно) до 50 % от 30 % (включительно) до 40 % от 20 % (включительно) до 30 % менее 20 %	6 4 3 1 0
1.1.5.	Наличие разработанных под руководством	5

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты (процент должностного оклада)
	заместителя руководителя адаптированных образовательных программ начального общего образования для детей с ограниченными возможностями здоровья	
1.1.6.	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в образовательной организации	5
	Итого	30
1.2.	Показатели качества выполняемых работ	
1.2.1.	Выполнение плана мероприятий по устранению недостатков, выявленных в отчетном периоде при внешних и внутренних проверках по вопросам, относящимся к компетенции заместителя руководителя, либо отсутствие таких нарушений в отчетном периоде	4
1.2.2.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	5
1.2.3.	Отсутствие замечаний по исполненным документам (поручений)	4
1.2.4.	Количество правонарушений и преступлений среди учащихся за отчетный период: 0 снижено по сравнению с предшествующим отчетным периодом не изменилось	5 4 2
1.2.5.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, относящимся к компетенции заместителя руководителя, поступивших в вышестоящие организации, учредителю	2
	Итого	20
2.	Заместитель руководителя (директора) по административно-хозяйственной работе (административно-хозяйственной части, по безопасности)	
2.1.	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты (процент должностного оклада)
2.1.1.	Своевременный контроль и принятие мер по соблюдению пожарной безопасности	9
2.1.2.	Своевременное принятие мер по сохранению оптимальных условий труда работников	3
2.1.3.	Проведение мер и мероприятий по обеспечению безопасности учащихся на территории образовательной организации	9
2.1.4.	Проведение мер и мероприятий антитеррористической направленности	9
	Итого	30
2.2.	Показатели качества выполняемых работ	
2.2.1.	Отсутствие случаев производственного травматизма среди работников	6
2.2.2.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	6
2.2.3.	Выполнение плана мероприятий по устранению недостатков, выявленных в отчетном периоде при внешних и внутренних проверках по вопросам, относящимся к компетенции заместителя руководителя, либо отсутствие таких нарушений в отчетном периоде	6
2.2.4.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, относящимся к компетенции заместителя руководителя, поступивших в вышестоящие организации, учредителю	2
	Итого	20

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности и результативности работы
главного бухгалтера Гимназии**

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты (процент должностного оклада)
1.	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Исполнение кассовых расходов не менее 98 % от 95 % (включительно) до 98 % менее 95 %	7 3 0
1.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности на отчетную дату при условии финансирования в полном объеме	7
1.3.	Своевременное и качественное представление налоговой отчетности в ТУ ИФНС России по Кировской области	8
1.4.	Соблюдение сроков и порядка представления оперативной отчетности в уполномоченный орган	8
	Итого	30
2.	Показатели качества выполняемых работ	
2.1.	Отсутствие нарушений, выявленных в отчетном периоде при внешних и внутренних проверках финансово-хозяйственной деятельности организации	15
2.2.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	5
	Итого	20

В строке 1.1 под кассовыми расходами понимаются кассовые расходы в части субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

ОТЧЕТ
директора Гимназии
о выполнении квоты по приему на работу инвалидов
за 20__ год

Наименование образовательной организации _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Значение
1.	Среднесписочная численность работников за отчетный период	человек	
2.	Квота, установленная постановлением Правительства Кировской области	процент	
3.	Среднесписочная численность работников за отчетный период, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда	человек	
4.	Минимальное количество рабочих мест, которые работодатель обязан создать или выделить в счет установленной квоты	единиц	
5.	Выделено или создано рабочих мест в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов	единиц	
6.	Из них занято инвалидами	единиц	
7.	Количество рабочих мест, занятых инвалидами в соответствии с заключенными соглашениями об организации рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов с общественными объединениями инвалидов, образованными ими организациями, заключившими в установленном порядке гражданско-правовые договоры на выполнение работ, оказание услуг с работодателем	единиц	
8.	Количество свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных, выделенных или зарезервированных в счет квоты для приема на работу инвалидов, информация о наличии	единиц	

	которых представлена в кировские областные государственные казенные учреждения центры занятости населения по месту нахождения работодателя		
--	--	--	--

Приложения: копии документов, подтверждающих информацию, отраженную в пунктах 6, 7, 8 отчета.

Руководитель

(_____)

Виды стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБОУ Гимназия № 46 г. Кирова.

№№	Основание для установления выплат стимулирующего характера	Максимальный размер от оклада
1	За творчество и инициативу в работе, связанной с введением новых форм и методов обучения, активное участие в работе семинаров различного уровня	100%
2	За проведение открытых учебных и внеклассных мероприятий на высоком организационном уровне в рамках гимназии	100%
3	За преподавание предметов по углубленной программе	50%
4	За преподавание в выпускных классах (4, 9, 11 классы) Примечание: в 4 классах – классным руководителям, в 9 и 11 классах по экзаменационным предметам	50%
5	За интенсивность и качественную проверку тетрадей гимназистов	20%
6	За освоение нового предмета учебного плана, нового элективного курса, нового УМК	50%
7	За творчество и инициативу в организации и проведении школьных каникул, за работу в лагере труда и отдыха учащихся	50%
8	Создание условий для развития творческих способностей и интересов учащихся	130%
9	За интенсивность труда при замене уроков отсутствующих по болезни учителей	50%
10	Обеспечение качественного и полного выполнения учебных планов и программ по обучению и воспитанию учащихся	100%
11	Эффективная работа по внедрению и сопровождению современных информационных технологий	150%
12	Успешность проведения психологической деятельности, использование в работе современных психологических технологий, в т.ч. информационно – коммуникационных	100%
13	Динамика достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи	100%
14	Организация работы по охвату обучающихся горячим питанием (более 90%)	50%
15	За качественные изменения показателей успеваемости класса в сравнении с предыдущим периодом	40%
16	За вклад в развитие инновационных процессов, за результаты работы учреждения	200%

17	За напряженность работы в отчетный период, сложность работы по переходу на новые инструкции	300%
18	За образцовое ведение бухгалтерской документации	150%
19	За разработку и внедрение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета с использованием информационных технологий	50%
20	За напряженность труда при осуществлении вводной и итоговой диагностик психологом и логопедом гимназии	100%
21	Выполнение большого объема работы	150%
22	За напряженность и сложность в работе сотрудникам гимназии	200%
23	Результативность коррекционно-развивающей работы с гимназистами	100%
24	Своевременное и качественное ведение баз данных детей, охваченных различными видами контроля	100%
25	За качественное представление опыта работы в рамках открытых мероприятий	100%
26	За напряженность работы классным руководителям и руководителям МО и кафедр	20%