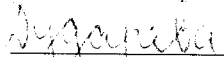


«Согласовано»
Начальник отдела образования
Администрации города Дивногорска

 Г.В. Кабацура

«18» 12 2017 г.

«Утверждаю»
Директор МАОУ гимназия № 10
имени А.Е. Бочкина

 А.В. Дударева

«18» 12 2017 г.

Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназия № 10 имени А.Е. Бочкина

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназия № 10 имени А.Е. Бочкина (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с трудовым законодательством РФ, Федеральным законом от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназия № 10 имени А.Е. Бочкина (далее Гимназия).

1.2. Заработная плата в соответствии с системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда.

Система оплаты труда работников Гимназии устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Дивногорска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются Гимназией с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, настоящим Положением, локальными нормативными актами Гимназии, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

1.3. Гимназия, в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

персональные выплаты;

условия выплат единовременной материальной помощи;

размер средств, направляемых на оплату труда работников Гимназии, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Гимназии, составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.6. Заработная плата работников Гимназии увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются законом края о краевом бюджете.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы.

2.1. Штатная структура персонала Гимназии определяет количественно-профессиональный состав персонала, перечень должностей, относящихся к той или иной категории работников, в зависимости от видов деятельности, уровня квалификации и отражается в штатном расписании Гимназии, утверждаемом директором.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Гимназии на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Приложением № 1 к настоящему Положению.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Гимназии, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с условиями, определенными в Приложении № 1 к настоящему Положению.

III. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия).

3.1. Работникам Гимназии устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам Гимназии, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются директором Гимназии, в соответствии с протоколом заседания аттестационной комиссии по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 1-3 пункта 3.3 настоящего Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Начисление заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится в следующем порядке:

Оплата труда педагогическим работникам:

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в Гимназии применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

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

- за работу с экстернами;
- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации (в размере 120% от стоимости оплаты за один час);
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$Sy = FOTy / (4,3 \cdot \text{Чу})$, где

Sy – размер оплаты за один час работы для учителей;
 $FOTy$ – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чу – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$Sp = FOTn / (4,3 \cdot \text{Чп})$, где

Sp – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

$FOTn$ – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

Оплата труда иным работникам:

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$Sr = FOTr / \text{Чр} / 249$, где

Sr – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$FOTr$ – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время (за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) производится работникам Гимназии в размере 35% от оклада (должностного оклада) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Работникам Гимназии, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.4. Работникам Гимназии, привлекающимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Гимназии устанавливается районный коэффициент и надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.5. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Гимназии, в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

выплаты по итогам работы.

Кроме того, работникам Гимназии, предусматриваются персональные стимулирующие выплаты за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников и имеют регулярный характер. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников определяется Гимназией, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом директора Гимназии с их согласования. К вышеуказанным работам относятся:

- Руководство методическими объединениями;
- Обеспечение Гимназии почтовой корреспонденцией;
- Установка и обслуживание программного обеспечения компьютерной техники, ее ремонт;
- Ведение сайта Гимназии; администрирование образовательной сети «dnevnik.Ru»;
- Организация питания учащихся (в том числе льготного питания обучающихся – сбор документов, подтверждающих основание для назначения льготного питания, составление отчетов, а также иная работа);
- Мероприятия по охране труда работников Гимназии, обеспечение безопасности;
- Ведение баз КИАСУО, «Одаренные дети»
- Выполнение функций и полномочий контрактного управляющего;
- Руководство работой отряда ЮИД;
- Ведение воинского учета обучающихся;
- Подготовка нерегламентированной отчетности Гимназии;

а также за иные виды работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников.

Указанные выплаты устанавливаются работнику сроком на один календарный год, приказом директора Гимназии, в процентном отношении к окладу (минимальной ставке заработной платы, без учета нагрузки) работника.

Размер выплат регулярного характера устанавливается конкретному работнику исходя из объема выполняемых им работ. Выплаты могут быть сняты или изменены в случаях:

- неисполнения работы, определенной надбавкой, более 1 месяца, что должно быть подтверждено соответствующими документами (приказ, докладная записка, акт и т.д.);
- окончания срока действия стимулирующей выплаты;
- добровольного (письменного) отказа от выполнения вида работ, за которые была предусмотрена надбавка;
- приказа директора Гимназии об увольнении работника.

4.3. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.5. настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Гимназии, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Гимназией на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера директору Гимназии.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Гимназии.

4.5. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда организации.

4.6. Распределение средств на осуществление стимулирующих выплат работникам Гимназии, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, осуществляется ежемесячно и (или) ежеквартально комиссией по распределению стимулирующих выплат установлению выплат, образованной в Гимназии (далее по тексту – Комиссия). Членами Комиссии являются работники Гимназии, за исключением руководителя и его заместителей. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат, утвержденным приказом директора.

4.7. Комиссия при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Гимназии.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением выплат по итогам работы) в абсолютном размере рассчитывается с учетом фактически отработанного времени.

4.9. Размер и виды персональных выплат устанавливаются согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

4.10. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных средств субсидий;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Размер выплат по итогам работы устанавливается работникам Гимназии, согласно Приложению № 3 к настоящему Положению и утверждаются приказом директора Гимназии.

Конкретный размер выплат по итогам работы в абсолютном размере рассчитывается без учета фактически отработанного времени и без начисления на эти выплаты районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.11. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Гимназии применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (квартал, полугодие, год);

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим.}} - Q_{\text{стим. рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Гимназии в плановом квартале;

$Q_{\text{стим. рук}}$ – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Гимназии, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Гимназии в расчете на квартал;

n – количество физических лиц Гимназии, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя Гимназии, его заместителей и главного бухгалтера;

$$Q_{\text{стим.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп.}}$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ – фонд оплаты труда Гимназии, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Гимназии на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Гимназии;

$Q_{\text{отп.}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Гимназии на плановый квартал.

$$Q_{\text{отп.}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп.}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ – фонд оплаты труда Гимназии, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Гимназии на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп.}}$ – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Гимназии в плановом квартале согласно плану, утвержденному в Гимназии;

$N_{\text{год}}$ – количество календарных дней в плановом квартале.

4.12. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Гимназии, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

V. Единовременная материальная помощь.

5.1. Работникам Гимназии в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

- 5.2. Единовременная материальная помощь работникам Гимназии оказывается по решению директора Гимназии в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), в связи с тяжелой, продолжительной (более 70 календарных дней) болезнью.
- 5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3 000 рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2. настоящего Положения.
- 5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Гимназии производится на основании приказа директора Гимназии, с учетом положений настоящего Положения.

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Гимназии

6.1. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Гимназии осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

6.2. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера Гимназии устанавливаются директором Гимназии на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада директора Гимназии.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру Гимназии устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.4. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Гимназии для заместителей директора и главного бухгалтера Гимназии устанавливаются в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

В части установления и выплаты стимулирующих выплат регулярного характера, в соответствии с п. 4.2. настоящего Положения.

6.5. Заместителям директора и главному бухгалтеру Гимназии устанавливаются следующие персональные выплаты:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	при наличии высшей квалификационной категории	20%
	при наличии первой квалификационной категории	15%
2	за стаж работы по профилю деятельности:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	от 5 до 10 лет	15%
	свыше 10 лет	25%

6.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора, главного бухгалтера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы устанавливаются приказом директора Гимназии на срок не более 3 –х месяцев.

6.7. Размер выплат по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, финансовый и учебный год) максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться заместителям директора и Главному бухгалтеру Гимназии по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда работников Гимназии	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных средств субсидий	Процент освоения выделенных средств субсидий	До 99 %	70%
		До 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	Выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	Капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	50%
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50%

Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ мероприятий	Международные Федеральные Межрегиональные Региональные Муниципальные	100% 90% 80% 70% 60%

6.8. Выплата единовременной материальной помощи заместителям директора и главному бухгалтеру Гимназии выплачивается по основаниям и порядке, в соответствии с разделом V настоящего Положения.

VII. Условия оплаты труда по коллективному (бригадному) подряду

7.1. Бригадная форма организации и стимулирования труда применяется для сотрудников, занимающих следующие должности: уборщик служебных помещений, гардеробщик, оператор хлораторной установки и направлена на повышение эффективности труда, улучшение качества работы, установления непосредственной связи оплаты труда коллектива бригады с конечными результатами работы.

7.2. Фонд заработной платы бригады определяется исходя из суммы должностных окладов по занятым и вакантным ставкам, исчисленных согласно тарификации и штатного расписания в соответствии с нормативными документами.

7.3. Определение сумм стимулирующих выплат проводится ежемесячно комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам Гимназии в соответствии с настоящим Положением.

7.4. Общий фонд оплаты труда бригады определяется по формуле:

$ФОТ = ФОТ_{шт} + ФОТ_{стим} + ФОТ_{рез}$, где:

ФОТ_{шт} – среднемесячный фонд оплаты труда, определяемый по штатному расписанию;

ФОТ_{стим} – среднемесячный фонд стимулирующих выплат, выплат по итогам работы;

ФОТ_{рез} – резервный фонд отпусков.

7.5. Трудовая активность каждого члена бригады находит отражение в коэффициенте трудового участия (далее КТУ), который устанавливается по месячным результатам работы, в зависимости от индивидуального трудового вклада в общие результаты работы бригады (в том числе фактически отработанное время, выполнение работ, предусмотренных плановым заданием с высоким качеством, выполнение работ за временно отсутствующих работников).

7.6. Оплата труда каждого работника бригады зависит от его личного вклада и качества труда, размеры стимулирующих выплат, выплат по итогам работ, оплаты по КТУ из бригадного фонда максимальным размером не ограничиваются.

7.7. Бригаде поручается выполнение планового объема работ, определяемого администрацией Гимназии.

7.8. Бригаду возглавляет бригадир. Бригадир за руководство бригадой выплачивается не более 5% от среднемесячного фонда оплаты труда, определяемого по штатному расписанию.

7.9. Бригада несет коллективную ответственность за выполнение определяемого администрацией Гимназии объема работ, в соответствии с должностными инструкциями и функциональными обязанностями.

7.10. Совет бригады, в составе не менее 3 человек, является органом оперативного управления работой бригады, избирается общим собранием простым большинством голосов.

Основные функции Совета бригады:

- организует рациональную и эффективную работу бригады;
- проводит систематическую работу по укреплению производственной дисциплины, улучшению использования рабочего времени;
- проводит учет фактически выполненного объема работ каждым работником бригады;
- определяет шкалу коэффициентов трудового участия (КТУ) членов бригады для внутреннего учета выполненного объема работ;
- распределяет коллективный заработок между членами бригады в соответствии с коэффициентом трудового участия каждого работника, устанавливает размер процента доплат бригадиру;
- решение Совета бригады о распределении финансовых средств ежемесячно оформляется бригадиром в виде расчетной ведомости, которая предоставляется в бухгалтерию;

В целом работа Совета бригады должна быть направлена на повышение производительности и качества труда, создание благоприятного психологического климата в коллективе, улучшения подбора и расстановки кадров.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МАОУ гимназия № 10
имени А.Е. Бочкина

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников МАОУ гимназии № 10 имени А.Е. Бочкина

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
<i>секретарь учебной части</i>		2822
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
<u>1 квалификационный уровень</u> <i>Инструктор по труду, инструктор по физической культуре</i>	при наличии среднего профессионального образования	4874
	при наличии высшего профессионального образования	5547
<u>2 квалификационный уровень</u> <i>Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог</i>	при наличии среднего профессионального образования	5102
	при наличии высшего профессионального образования	5810
<u>3 квалификационный уровень</u> <i>Воспитатель, педагог – психолог, методист</i>	при наличии среднего профессионального образования	5588
	при наличии высшего профессионального образования	6364
<u>4 квалификационный уровень</u> <i>Преподаватель, руководитель физического воспитания, педагог-библиотекарь, старший методист, учитель, учитель – дефектолог, учитель – логопед (логопед)</i>	при наличии среднего профессионального образования	6115
	при наличии высшего профессионального образования	6967

2. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационные группы (уровни)	Должность	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	лаборант	3297
2 квалификационный уровень	Старший лаборант	3623

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные группы (уровни)	Должность	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, юрист-консульт	3623

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные группы (уровни)	Должность	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, сторож, уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений, оператор хлор.установки.	2552

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные группы (уровни)	Должность	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	2971
1 квалификационный	Слесарь-сантехник, слесарь-электрик	3623

уровень		
---------	--	--

**4. Должности, не предусмотренные профессиональными
квалификационными группами**

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Заведующий библиотекой	6133

5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных отделу образования администрации города Дивногорска;

K – повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	25% 15% 10%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников общеобразовательных организаций	не более 15% (*)

(*) Коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере; расчет коэффициента производится ежеквартально. Коэффициент устанавливается в случае, если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 15% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат меньше либо равна 15%, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ – фонд выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) педагогическим работникам.

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $K_2 >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

Размер и виды персональных выплат

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (*)
1.	за стаж работы по профилю деятельности:	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»	30%
1.3.	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»	40%
2.	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
2.2.	за классное руководство, кураторство(**)	2 700,0 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры: (***):	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

3.	специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4.	педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении, непосредственно осуществляющим индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации;	20%

(*) - без учета повышающих коэффициентов

(**) Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (далее – образовательные организации).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

(***) От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размер выплат по итогам работы

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное число баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных средств субсидий	% освоения выделенных средств субсидий	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МАОУ гимназия № 10
имени А.Е. Бочкина

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников гимназии	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогический персонал (учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре, педагог - библиотекарь, инструктор по труду)	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	Участие обучающихся в конференциях и проектах (очно)	Наличие победителей и призеров (очно): - международный уровень - федеральный уровень - краевой уровень - муниципальный уровень	40 (за одного обучающегося или команду) 30 (за одного обучающегося или команду) 25 (за одного обучающегося или команду) 5 (за одного обучающегося или команду)	на месяц
	Стабильность и рост качества обученности, положительная динамика индивидуальных результатов обучающихся	качество обученности - ККР; - ВПР, - пробные ОГЭ, ЕГЭ (муниципальный уровень)	Качественный показатель (% обучающихся, получивших по результатам работы отметку 4 и 5, от общего количества принявших участие в выполнении данной работы): 40-50%	- 10 баллов	на месяц

			60-70% Более 70%	- 20 баллов -25 баллов	
		ГИА (ЕГЭ-11; ОГЭ-9 кл)	За каждого сдавшего За результаты ГИА: средний балл выше краевого российского За каждого сдавшего ЕГЭ на 100 баллов	1 балл 20-30 баллов 50 баллов	на месяц
		Выполнение требований ФГОС	1. Качество обученности по предмету: -положительная динамика - стабильно высокие показатели 2. Качество обученности по классу: -положительная динамика -стабильно высокие показатели	10 9 15 10	на месяц
	Достижения обучающихся	Очное участие обучающихся в вузовских олимпиадах из всероссийского перечня олимпиад	- отборочный тур (победитель, призер) - заключительный, очный тур (победитель, призер)	5 (за одного учащегося) 20 (за одного учащегося)	на месяц

	Участие обучающихся во Всероссийской предметной олимпиаде школьников	Наличие победителей и призеров - муниципального уровня	5 - за одного победителя, 4 - за призера	на месяц
			вошел в десятку – 15 (за одного учащегося) призёр – 20 (за одного учащегося) победитель – 25 (за одного учащегося)	на месяц
		всероссийского уровня	участие - 10 призёр – 40 победитель – 50	на месяц
		- муниципального - регионального - федерального	Призер – 3 победитель – 5 Призер – 5 победитель – 10 Призер – 10 победитель - 15	на месяц
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса и неурочной деятельности	Очное участие в профессиональных конкурсах и конференциях	Результаты участия: - муниципального - регионального - федерального	победитель -25 участие – 5 победитель -30 участие – 15 победитель -50 участие - 15	на месяц
		Обобщение	и	
	Освоение и			

	использование современных образовательных технологий	представление опыта на открытых мероприятиях различного уровня -муниципальный -региональный	10 15	на месяц
	Интенсивность и высокие результаты работы	За разовую дополнительную работу, не связанную с должностными обязанностями, выполненную по поручению руководителя (директора, заместителя директора), обусловленную производственной необходимостью	100% 1-25	на месяц
Заведующий библиотекой	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	более 80%	10 на месяц
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиотечного пространства учреждения	Наличие программы развития	10 на месяц
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
секретарь учебной части, старший лаборант, оператор ЭВМ	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	10 (за одну базу) на месяц

	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	10	на месяц
	Своевременное оформление локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам,	100% соответствие нормам действующего законодательства	10	на месяц
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	5	на месяц
	Обработка и предоставление дополнительной информации	Наличие замечаний	0	5	на месяц
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем.	100%	10	На месяц
Выплаты за высокие результаты работы					
Оперативность	Состояние технического и программного обеспечения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, программного обеспечения	Стабильно	10	на месяц
		Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	10	на месяц
		Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10	на месяц

	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	20	на месяц
	Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций	Качественная организация работы и обслуживание на высоком уровне	Отсутствие замечаний	10	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	10	на месяц
	Установка новых информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте. Инициатива и творческий подход к работе	Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения Предложения для администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов Участие в реализации образовательных проектов Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	Стабильная работа программного обеспечения 1 предложение 1 проект 1 мероприятие	10 5 10 10	на месяц на месяц на месяц на месяц
дворник, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, оператор хлорустановки, слесарь – сантехник, слесарь - электрик и др.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации учреждений, предписаний контролирурующих или надзирающих органов, аварий		30	на месяц
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по		10	на месяц

		утрате и порче имущества			
Выплаты за высокие результаты работы					
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждениях. Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	30		на месяц
Участие в подготовке мероприятий учреждения	Осуществление подготовительных работ по организации мероприятия	постоянно	10		на месяц
Инициатива и творческий подход к подготовке мероприятий	Наличие предложений к администрации по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	10		на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	10		на месяц
Уровень подготовки учреждения к новому учебному году	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	10		на месяц
Благоустройство территории учреждения	Отсутствие замечаний комиссии по приемке		20		на месяц
	Уход за зеленой зоной	наличие	20		на месяц
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства, нормативных	Соответствие нормам действующего законодательства	100	40		на месяц
Юрисконсульт					

	локальных актов учреждения (положений, приказов и др.), юридически значимых документов для граждан (исковые заявления, жалобы и т.п.)				
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100	10	на месяц
	Выполнение особо важных и срочных работ с проявлением инициативы (или поручений руководителя)	выполнение в полном объеме в соответствии с планом или конкретным заданием руководителя без замечаний	100%	40	на месяц
	Соблюдение сроков установленных трудовым законодательством по оформлению приема, перевода, увольнения работников. Систематизация в установленном порядке личных дел, приказов по кадровым вопросам	Соответствие заданным нормам	100%	30	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Осуществление юридических консультаций для работников, обучающихся и их родителей (законных представителей)	Отсутствие конфликтов в учреждении	0	10	на месяц
	Соблюдение установленных сроков подготовки и исполнения юридических значимых документов	Исполнение без замечаний и нарушений сроков	0	40	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Создание единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию, оформлению внутренних документов	Соблюдение регламентов	10	на месяц

	Оперативность выполнения порученных заданий, отчетов	Выполнение заданий, отчетов, поручений в установленные сроки (ранее установленных сроков) без снижения качества выполняемой работы	постоянно	20	на месяц
	Выполнение дополнительных работ	Наличие дополнительной работы	постоянно	20	На месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Своевременное и качественное представление бухгалтерской и налоговой отчетности	Отсутствие возврата документов на доработку, отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	постоянно	20	на месяц

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МАОУ гимназия № 10
имени А.Е. Бочкина

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности
и качества деятельности для заместителей директора и главного бухгалтера

Должности	Критерии	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Заместители директора	Обеспечение стабильного функционирования организации	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
		Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	20%
		подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации	отсутствие травм, несчастных случаев	20%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	20%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение развития организации	Ведение экспериментальной работы Организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях	наличие статуса базовой площадки		30%
		наличие призового места на следующих уровнях: региональном межрегиональном всероссийском международном		10% 15% 25% 50%

Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности организации	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70 %	15%
	реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	15%
	доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	5%
	координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	10%
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством, учетной политикой организации	отсутствие замечаний, претензий учредителя, руководителя организации, граждан		40%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Соблюдение сроков, порядка представления финансовой отчетности	соответствие нормам законодательства сданных отчетных документов	100%	40%
	своевременное выполнение планов мероприятий согласованных с учредителем, по устранению замечаний надзорных органов	100%	30%
За качество выполняемых работ			
Эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности организации	99-100% 95-98%	40% 30%
	отсутствие замечаний надзорных органов к осуществлению финансово-экономической деятельности организации		50%

Главный бухгалтер