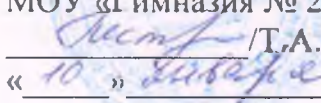


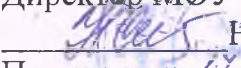
СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МОУ «Гимназия № 2»

 /Т.А. Пестерева
« 10 » ноября 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «Гимназия № 2»

 Н.Ю. Степанова
Приказ от « 14 » ноября 2014 г.
№ 13 А-08

Положение об оплате труда работников МОУ «Гимназия № 2»

І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», утвержденным постановлением Правительства области от 30 октября 2008 г. № 2099 (с последующими изменениями), постановлением Главы города Вологды от 30 октября 2009 г. № 5730 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации (с последующими изменениями).

1.2. Положение включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников МОУ «Гимназия № 2» (далее – Учреждение);
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда руководителей, заместителей руководителя Учреждения;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- Оклады (должностные оклады)
- Выплаты компенсационного характера
- Выплаты стимулирующего характера
- Иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

Система оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителей, их заместителей, включает в себя:

- Оклады (должностные оклады)
- Выплаты компенсационного характера
- Выплаты стимулирующего характера
- Иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

Система оплаты труда, предусмотренная настоящим Положением, применяется для регулирования оплаты труда работников учреждения. Работникам учреждения,

отработавшим за месячный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), размер расчетной заработной платы которых ниже минимального размера оплаты труда, осуществляется ежемесячная выплата в размере разницы между минимальным и расчетным размером оплаты труда.

II. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждения

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному Законом Вологодской области от 17.10.2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с последующими изменениями), Постановлением Главы города Вологды от 30 октября 2009 года № 5730 (с последующими изменениями), отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию. В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями.

2.2. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Размеры должностных окладов работников:

должности работников учебно- 2068,0 рублей
вспомогательного персонала первого
уровня

должности работников учебно- 2405,0 рублей
вспомогательного персонала второго
уровня;

должности работников культуры,
искусства и кинематографии среднего
звена

должности педагогических работников 4253,0 рублей

Должности третьего уровня, должности, 4253,0 рублей
профессии, специальности, по которым в
соответствии с профессиональными
стандартами установлен 6 уровень
квалификации

2.4. Размер отраслевого коэффициента для работников Учреждения, за исключением педагогических работников Учреждения – 1,16. Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников Учреждения – 1,9.

2.5. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
1.	Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1.4
		2 квалификационный	1.5

		уровень	
2.	Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	1.6
		2 квалификационный уровень	1.7
3.	Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)	3 квалификационный уровень	1.7
4.	Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	1.7
		2 квалификационный уровень	1.8
		3 квалификационный уровень	1.9
		4 квалификационный уровень	2.3
5.	Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	1.8
		2 квалификационный уровень	1.9
		3 квалификационный уровень	2.1
		4 квалификационный уровень	2.2
		5 квалификационный уровень	2.3
6.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		2.3
7.	Должности третьего уровня	1 - 5 квалификационные уровни	1.3
8.	Должности четвертого уровня	1 - 3 квалификационные уровни	1.9
9.	Должности руководителей структурных подразделений образования		1.9
10.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии		1.9
11.	Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области воспитания»	6 уровень квалификации	1

По должностям и профессиям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, коэффициент квалификационного уровня устанавливается работникам в одном и том же размере при выполнении одинаковой трудовой функции (имеющим одинаковые должностные обязанности).

2.6. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности четвертого уровня;

2.7. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента (за исключением коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных организаций)	Размеры коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных организаций
Высшая категория	1.4	1.6
Первая категория	1.25	1.3

2.8. Размеры коэффициентов за наличие ученой степени

Ученая степень	Размеры коэффициента (за исключением Учреждения дополнительного профессионального образования)
Доктор наук	1,20
Кандидат наук	1,15

III. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

3.1.2. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются гарантии и компенсации в соответствии со ст. 92, 117, 147 ТК РФ и с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными,

особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утв. приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 года № 579.

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.3. Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, в соответствии с медицинским заключением.

Педагогическим работникам, осуществляющим обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, устанавливается доплата в размере 20% должностного оклада.

3.1.4. Доплата за работу по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, обеспечивающим развитие интеллектуальных, творческих и прикладных способностей обучающихся.

Педагогическим работникам за работу по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, обеспечивающим развитие интеллектуальных, творческих и прикладных способностей обучающихся, устанавливается доплата в размере 17 % должностного оклада.

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

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается в размере до 30 % должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам Учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% части должностного оклада за час работы.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом:

№ п/п	Виды доплат	Размер доплат (от должностного оклада)
1.	за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской)	от 5% до 15%
2.	за руководство учебно-методическими подразделениями	от 5% до 10%
3.	за классное руководство	от 10% до 60%
4.	за проверку тетрадей	от 5% до 20%
5.	за выполнение работы инспектора по охране прав детства	от 2% до 5%

IV. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждении.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливается работникам, занимающим педагогические должности, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 5 лет	12
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

4.1.2. Надбавки за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливаются работникам, занимающим должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

4.1.3. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в Учреждении на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1. и 4.1.2. настоящего Положения;
- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;
- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;
- время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Учреждении;
- время обучения работников Учреждения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;
- время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Учреждение не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организацией;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются. В периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

4.1.4. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

4.1.5. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.6. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Учреждения, с учетом мнения представительского органа работников.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 % должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Учреждении.

4.2.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Работникам Учреждения, устанавливается коэффициент надбавки за наличие ученой степени доктора наук 1,20, кандидата наук – 1,15.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.4. Надбавка молодым специалистам (со стажем работы до трех лет) в размере от 2000 до 3000 рублей в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы. Премия по итогам работы:

- за квартал;

- за учебный год (календарный год).

4.5.1. Показателями премирования по итогам работы являются:

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

- активное участие в развитии Учреждения, региональной системы образования;

- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

На выплату премий направляется не более 20% средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения и предельными размерами не ограничивается.

V. Порядок и размеры оплаты труда руководителей, заместителей руководителя учреждения

5.1. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера определяются Учредителем учреждения.

5.2. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Минимальный размер должностного оклада заместителя:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Заместитель руководителя	8112,0 рублей

5.4. Должностной оклад заместителя в Учреждении формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.3. настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости Учреждения.

5.5. Персональный коэффициент заместителям устанавливается в размере от 1,1 до 2,42.

Порядок установления персонального коэффициента заместителя определяется руководителем Учреждения. Персональный коэффициент заместителя на 0,1 меньше, чем персональный коэффициент руководителя Учреждения. Для заместителей, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, персональный коэффициент увеличивается на 0,6.

Для заместителей, имеющих высшую и первую квалификационные категории устанавливается коэффициент квалификационной категории.

Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории для заместителя (присвоенной до 1 января 2011 года):

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
высшая категория	до 1,40
первая категория	до 1,25

5.6. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20

5.7. Заместителям устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

5.7.1.1. Доплата заместителям, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются гарантии и компенсации в соответствии со ст. 92, 117,

147 ТК РФ и с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утв. приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 года № 579.

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

За работу в местностях с особыми климатическими условиями заместителям устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

5.7.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Заместителям в Учреждении при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.8.1. Надбавка за стаж непрерывной работы.

5.8.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы заместителям Учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

5.8.1.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в Учреждении на должностях педагогических работников и должностях, предусмотренных подпунктами 5.7.1.1. настоящего Положения;
- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

5.8.1.3. Если у заместителей право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у заместителя право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

5.8.1.4. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы заместителям производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.8.1.5. Стаж непрерывной работы заместителей, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Учреждения, с учетом мнения представительского органа работников.

5.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.8.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Для заместителей в Учреждении решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности заместителя.

5.8.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 % должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Учреждении.

5.8.2.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Заместителям, устанавливается коэффициент надбавки за наличие ученой степени доктора наук 1,20, кандидата наук – 1,15.

5.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Для заместителей решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности заместителя.

5.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы. Премия по итогам работы:

- за квартал;
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
- рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Учреждения.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

5.9. Доплата за руководство учреждением – областной экспериментальной площадкой, региональной инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, центром дистанционного образования, региональным ресурсным центром, учебным центром профессиональной квалификации, центром по работе с лицами, проявившими выдающиеся способности, региональным центром поддержки инклюзивного профессионального образования, региональным координационным центром WorldSkillsRussia в Вологодской области, специализированным центром компетенций.

Руководителю и заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок, организаций и центров, доплата устанавливается в размере до 20 процентов должностного оклада.

5.10. Доплата за руководство муниципальным учреждением, включенным в федеральные рейтинги лучших образовательных организаций «ТОП-25», «ТОП-500», «ТОП-200» лучших образовательных организаций по развитию способностей», «Топ по профильным направлениям», формируемые негосударственным образовательным учреждением «Московский Центр непрерывного математического образования».

Указанная доплата устанавливается руководителям, заместителям руководителей учреждения в размере 20 процентов должностного оклада».

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учетом:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет ассигнований из областного бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделенных Учреждению на выполнение муниципального задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. За счет экономии фонда оплаты труда работников Учреждения может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь:

6.3.1. Материальная помощь оказывается работникам Учреждения по решению руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника. К заявлению прикладываются копии документов, подтверждающих право на получение материальной помощи.

6.3.2. В Учреждении устанавливаются следующие основания и размеры выплат материальной помощи:

- в случае смерти родителей, детей, супруга(-и) работника – 4000 рублей;
- при необходимости прохождения работником дорогостоящего (более 10000 рублей) лечения – 2000 рублей;
- при сложном материальном положении работника, возникшем в результате чрезвычайной ситуации по месту жительства (пожар, взрыв газа, обрушение и т.п.) – 2000 рублей.

6.3.3. Материальная помощь оказывается в случае наличия денежных средств полученных за счет экономии фонда оплаты труда работников Учреждения.

6.3.4. Заявление о предоставлении материальной помощи рассматривается руководителем Учреждения в срок не превышающий 3 рабочих дней.

6.3.5. Отказ в предоставлении материальной помощи не лишает заявителя права повторной подачи заявления в текущем календарном году.

ПРИНЯТО

на общем собрании работников

от 10.01.2024 г.

Протокол № 2

**Показатели эффективности деятельности педагогов
для установления стимулирующих выплат за качество и высокие результаты
МОУ «Гимназия №2»**

Критерии	Показатели	Степень достижения
1. Качество образовательных результатов	1.1. Положительная динамика результатов обучения	от 6 до 10 баллов
	1.2. Стабильность результатов обучения	от 1 до 5 баллов
2. Высокие достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников	2.1. Победитель муниципального этапа	5 баллов за каждого
	2.2. Призер муниципального этапа	3 балла за каждого
	2.3. Победитель регионального этапа	10 баллов за каждого
	2.4. Призер регионального этапа	7 баллов за каждого
	2.5. Победитель заключительного этапа	15 баллов за каждого
	2.6. Призер заключительного этапа	12 баллов за каждого
3. Высокие достижения обучающихся в конкурсах, конференциях, соревнованиях	3.1. Победитель	7 баллов за каждого
	3.2. Призер	5 баллов за каждого
4. Работа по повышению профессионального мастерства	4.1. Участие в инновационной деятельности	5 баллов
	4.2. Участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях по обобщению и распространению педагогического опыта	5 баллов за каждое участие
	4.3. Участие в профессиональных конкурсах разного уровня	от 5 до 10 баллов за каждое участие
5. Организация проектной и учебно-исследовательской деятельности	5.1. Научное сопровождение проектов и исследований	2 балла за каждый проект
6. Позитивные результаты деятельности по выполнению функций классного руководителя	6.1. Обеспечение позитивной динамики качества обучения в классе	от 5 до 10 баллов
	6.2. Активное участие учеников класса в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах разного уровня	от 3 до 5 баллов

	6.3. Качественное выполнение плана воспитательной работы	от 1 до 3 баллов
	6.4. Выполнение обучающимися правил поведения в гимназии	5 баллов
	6.5. Эффективная работа с семьёй (проведение совместных мероприятий, отсутствие жалоб со стороны родителей, активность родительского коллектива в учебно-воспитательном процессе)	от 3 до 5 баллов
	6.6. Организация питания обучающихся класса (от 10 человек и более)	3 балла
7. Высокий уровень исполнительской дисциплины	7.1. Своевременное и качественное заполнение электронного журнала	3 балла
	7.2. Качественная разработка рабочих программ	3 балла за каждую