

СОГЛАСОВАНО  
с профсоюзным комитетом  
первичной профсоюзной организации

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
МАОУ Гимназия №1

протокол от 25.02.2026 г. № 17

от 25.02.2026 г. № 104-ОД

**Положение**  
**об оплате труда и премировании работников**  
**Муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**«Гимназия №1»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы муниципального округа Сухой Лог от 13.12.2024 г. № 1951-ПА «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального округа Сухой Лог», и наряду с коллективным договором устанавливает в организации систему оплаты труда и премировании работников.

Положение вступает в силу с 01.03.2026 г.

1.2. Заработная плата каждого работника общеобразовательной организации (далее – ОО) устанавливается ежегодно в соответствии с тарификацией, трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок за определенный период в соответствии с настоящим Положением.

Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей работников ОО и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) формируется исходя из объема субсидии предоставляемой ОО на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание утверждается руководителем ОО по согласованию с Управлением образования Администрации муниципального округа Сухой Лог и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год ФОТ.

Управление образования Администрации муниципального округа Сухой Лог может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда ОО, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу ОО.

1.5. Должности работников, включаемые в штатное расписание определяются в соответствии с уставом ОО и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные

характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.7. Размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работодателем на основании настоящего Положения и являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

## **2. Условия определения оплаты труда**

2.1. Оплата труда работников ОО устанавливается с учетом:

- ЕТКС;
- номенклатуры должностей;
- ЕКС или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципального образовательного учреждения.

2.2. При определении размера оплаты труда работников ОО учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников ОО;
- объемы учебной (педагогической) работы;
- исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.
- показатели эффективности деятельности работников.

2.3. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Изменение оплаты труда работников производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения

соответствующей аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.4. настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Руководитель МАОУ Гимназия №1:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

- ежегодно утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же муниципальном образовательном учреждении помимо своей основной работы согласно учебному плану, штатное расписание на работников на соответствующий учебный и календарный год, а также тарификационные листы на каждого работника, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (эффективного контракта).

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

- обеспечивает соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера ОО, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ОО (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителей и главного бухгалтера) в пределах соотношений, установленных Постановлением Главы ГО муниципального округа Сухой Лог от 10.02.2017 г. № 193-ПГ «Об установлении предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и предприятий на территории муниципального округа Сухой Лог».

2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться педагогическими работниками, устанавливается ОО самостоятельно в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Преподавательская работа в той же ОО для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

2.9. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в этой же ОО, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других ОО, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год

осуществляется в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом ОО в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

### **3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников**

3.1. Оплата труда работников МАОУ Гимназия №1 включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

3.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а также размер компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливаются ОО самостоятельно в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ в пределах имеющихся средств на оплату труда.

3.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, установленные настоящим Положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Администрации муниципального округа Сухой Лог об индексации заработной платы муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального округа Сухой Лог. При индексации размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников МАОУ Гимназия №1 их размеры подлежат округлению до целого десятка рублей в сторону увеличения.

3.5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. МАОУ Гимназия №1 имеет право производить корректировку величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

3.6. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - 25 процентов;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - 20 процентов;
- работникам, являющимся выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории не более чем на два года – 20 процентов.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Данное повышение устанавливается также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании частей 3–5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, установленное в соответствии с настоящим пунктом повышение сохраняется после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, установленное в соответствии с настоящим пунктом повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства на педагогическую должность в организацию, осуществляющую образовательную деятельность в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), перешёл на педагогическую работу в другую образовательную организацию, указанное повышение устанавливается на уменьшенный на время педагогической работы в предыдущей образовательной организации срок.

В случае истечения срока, на который в соответствии с настоящим пунктом установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение в течение шести месяцев после истечения срока, на который оно было установлено.

Указанные повышения образуют новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах ФОТ, утвержденного на соответствующий финансовый год, производится исходя из увеличенных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

3.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.9. Размер должностного оклада, ставки заработной платы работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к

профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Размер должностного оклада по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала <u>первого уровня</u>:</b>		
	вожатый, помощник вожатого ассистент (помощник) секретарь учебной части	12 540
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала <u>второго уровня</u>:</b>		
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения (по составлению расписания)	15 680

Размер должностного оклада, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования педагог-организатор социальный педагог	28 200
3 квалификационный уровень	воспитатель педагог-психолог старший педагог дополнительного образования	28 200
4 квалификационный уровень	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины учитель педагог-библиотекарь учитель-логопед учитель-дефектолог тьютор	29 160

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной нагрузки».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников ОО устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха также устанавливаются в соответствии с нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом ОО с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Размер должностного оклада по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"</b>		
3 квалификационный уровень	заведующий информационно-библиотечным центром, заведующий библиотекой	21 950

3.10. Размер должностного оклада по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

Размер должностного оклада по профессиональным квалификационным группам должностей служащих устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель секретарь	12 540
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"</b>		

1 квалификационный уровень	лаборант техник-программист	14 630
4 квалификационный уровень	механик	18 810
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	бухгалтер документовед инженер-программист (программист) инженер-электроник (электроник) системный администратор информационно-коммуникационных систем специалист по охране труда специалист по кадрам специалист по закупкам	16 720
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	27 000
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	28 200
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	29 160

3.11. Размер оклада рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих"

Размер должностного оклада по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии ЕТКС, в том числе: гардеробщик диспетчер (сопровождающий в школьном автобусе) уборщик служебных помещений уборщик территории	10 450
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"</b>		

1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии ЕТКС, в том числе: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	11 500
	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	14 630
	водитель	16 720

3.12. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

3.13. Работник, имеющий ребенка-инвалида, имеет право на получение дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ним. Ежемесячно предоставляется четыре таких дня, которые могут быть использованы одним из родителей или разделены между ними. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд. Это возможно в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, на которые работник имеет право в текущем календарном году. График предоставления таких дней, если их используется более четырех подряд, подлежит согласованию с работодателем.

3.14. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в соответствии со сроками выплаты заработной платы.

3.15. Дополнительные оплачиваемые выходные дни не предоставляются родителю (опекуну, попечителю) в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком и в других случаях освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без сохранения заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.16. Дополнительные оплачиваемые выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, не использованные в текущем календарном году, на другой календарный год не переносятся.

3.17. В течение года дополнительные выходные дни, которые были положены родителю в текущем месяце, но не были им использованы (полностью или частично) накапливаются, а также могут частично использованы в следующих месяцах.

#### **4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера**

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МАОУ Гимназия №1, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2. Оплата труда руководителя его заместителей и главного бухгалтера включает:

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

4.3. Размер должностного оклада руководителя определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального образовательного учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных образовательных учреждений.

Должностной оклад руководителя МАОУ Гимназия №1 устанавливается по состоянию на 1 января календарного года.

Оплата труда руководителя и другие выплаты, осуществляемые ему в рамках трудовых отношений, включая размер оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с приказом, распоряжением или постановлением Администрации муниципального округа Сухой Лог.

Критерии дифференцированного установления оклада (должностного оклада) руководителям муниципальных образовательных учреждений (групп по оплате) установлены в Положении о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального округа Сухой Лог, к группам по оплате труда руководителей.

Размер оклада (должностного оклада) руководителя муниципального образовательного учреждения утверждаются Главой муниципального округа Сухой Лог.

4.4. Должностной оклад заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается в следующем размере:

Заместитель директора Заместитель директора по УВР Заместитель директора по ВР Заместитель директора по ИД Заместитель директора по АХЧ Главный бухгалтер	На 10 - 30% ниже должностного оклада директора
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------

4.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ОО (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается постановлением Главы муниципального округа Сухой Лог от 10.02.2017 г. № 193 «Об установлении предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и предприятий на территории муниципального округа Сухой Лог».

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

4.6. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

- для руководителей - на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Управления образования Администрации муниципального округа Сухой Лог.

- для заместителей руководителя – коллективным договором, настоящим Положением, локальным нормативным актом ОО, трудовым договором.

4.7. Стимулирование руководителя МАОУ Гимназия №1, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципального образовательного учреждения, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений.

4.8. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру ОО устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем МАОУ Гимназия №1.

## **5. Выплаты компенсационного характера**

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам МАОУ Гимназия №1 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

5.3.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

5.3.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- при выполнении работ в ночное время;
- при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;
- за выполнение работ различной квалификации.

5.4. Размер компенсационных выплат устанавливается приказом руководителя по согласованию с первичной профсоюзной организацией и не может быть ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения в фиксированном размере (в процентах к окладу или в абсолютных величинах (рублях)).

Размер компенсационных выплат предельными размерами не ограничивается.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для различных видов работ с

нормальными условиями труда, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Таблица распределения доплат по классам условий труда Минтруда РФ.

Класс 3.1.	Класс 3.2.	Класс 3.3.	Класс 3.4.
4%	8%	12%	16%

Руководитель МАОУ Гимназия №1 осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

5.6. Всем работникам ОО выплачивается районный коэффициент в размере 15% к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

5.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается приказом руководителя на определенный срок по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в фиксированном размере (в процентах к окладу или в абсолютных величинах (рублях)).

5.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности).

Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается приказом руководителя на определенный срок по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в фиксированном размере (в процентах к окладу или в абсолютных величинах (рублях)).

5.9. Доплата за увеличение объема работы, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается приказом руководителя на определенный срок по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в фиксированном размере (в процентах к окладу или в абсолютных величинах (рублях)).

Доплаты за увеличенный объем работ устанавливаются за:

№ п/п	Наименование	Размер выплаты, руб.
1	классное руководство	5 000,00
2	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство	10 000,00
3	ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	5 000,00
4	проверку письменных работ (за каждый класс): - учителям НОО	2 000,00
	проверку письменных работ (по основному учебному плану 5-11 классов пропорционально учебной нагрузке): - учителям русского языка, русского правописания, литературы	2 000,00

	- учителям математики, алгебры, геометрии, вероятности и статистики	2 000,00
	- учителям иностранного языка, физики, химии, биологии, географии, истории, обществознания	1 000,00
5	заведование - предметным кабинетом - специализированным кабинетом - специализированным кабинетом (лабораторией) - компьютерным (мобильным) классом, лингафонным кабинетом - мастерскими по обработке металла и древесины - спортивным залом - спортивными сооружениями - актовым залом - информационно-библиотечным центром - музеем	500,00 2 000,00 5 000,00 1 000,00 5 000,00 1 000,00 1 000,00 1 000,00 2 000,00 5 000,00
6	руководство муниципальными и школьными методическими объединениями	2 000,00
7	выполнение функций координатора, куратора проекта - школьный уровень - муниципальный и региональный уровень	3 000,00 10 000,00
8	подготовку и проведение государственной итоговой аттестации	из расчета должностного оклада с учетом квалификационной категории по занимаемой должности в соответствии с установленной нагрузкой
9	наставничество молодых специалистов (педагогов)	2 000,00 за каждого молодого специалиста
10	наставничество над педагогом, испытывающим трудности в работе*	2 000,00 за каждого педагога
11	наставничество студентов, проходящих практику в образовательном учреждении	1 000,00 за каждого студента
12	выполнение функций председателя первичной профсоюзной организации	5 000,00
13	организацию профессиональной ориентации	5 000,00
14	организацию трудового обучения	5 000,00
15	организацию профессиональных проб и социальных практик	5 000,00
16	обучение детей по ИУП	из расчета должностного оклада с учетом квалификационной категории по занимаемой должности в соответствии с установленной нагрузкой
17	обучение детей по ИУП с использованием ДОТ	из расчета должностного оклада с учетом квалификационной категории по занимаемой должности в соответствии с установленной нагрузкой
18	организацию и ведение работы с детьми, имеющих учебные дефициты в освоении основной образовательной программы	1 000,00 за каждого обучающегося
19	организацию и ведение индивидуальной работы с детьми	1 000,00 за каждого обучающегося
20	организацию и ведение работы с одаренными детьми	10 000,00
21	руководство школьным музеем	10 000,00
22	руководство школьным спортивным клубом	5 000,00
23	организация работы с детскими отрядами (патриотический, волонтерский, вожатский, юнармейский, экологический и другие)	3 000,00
24	руководство службами	5 000,00
25	организацию дополнительных видов деятельности по воспитательной, внеклассной, внешкольной деятельности: - НОО, ООО, СОО - школа безопасности	10 000,00 5 000,00

	- организация детей в каникулярное время	5 000,00
26	организацию и участие в общероссийских общественных объединениях: - «Движение первых» - «Орлята России»	5 000,00 3 000,00
27	организацию и выполнение работы по информационному обмену, РБД	10 000,00
28	организацию и ведение информационных систем, реестров, мониторингов	5 000,00
29	организацию и ведение школьного сайта	1 000,00
30	преподавание иностранного языка в классе без деления на группы	300,00 за вторую группу каждого класса
31	организацию и выполнение мероприятий ВФСК ГТО	3 000,00
32	обработку информации и статистику в образовании	3 000,00
33	опытно-исследовательскую деятельность	3 000,00
34	информационную политику и предметно-эстетическую среду	3 000,00
35	организацию и ведение работы по информационной безопасности	3 000,00
36	организацию и кураторство углубленного изучения профильных предметов	5 000,00
37	организацию и составление расписания уроков	10 000,00
38	организацию и ведение работы по информационной безопасности	3 000,00
39	организацию и ведение работы за безопасность дорожного движения (БДД)	10 000,00
40	организацию и проведение оценки качества образования	5 000,00
41	организацию и работу на пришкольном участке	3 000,00
42	выполнение функций диспетчера, сопровождение детей до места учебы (мероприятия) и обратно на школьном автобусе	350,00 за каждую поездку
43	организацию и сопровождение детей до места учебы (мероприятия) и обратно	1 000,00 за каждую поездку
44	организацию и выполнение пропускной системы обучающихся	200,00 за каждую смену
45	инновационную деятельность: - организация и проведение - проведение и участие	5 000,00 1 000,00
46	организацию деятельности с социальными партнерами	5 000,00
47	сопровождение индивидуального проекта обучающихся	1 000,00 за 1 проект
48	подготовку и организацию обучающихся в научно-практической конференции	1 000,00 за 1 проект
49	техническое сопровождение мероприятий	3 000,00
50	техническое сопровождение по организации и выдачи аттестатов	10 000,00
51	организацию и выполнение работы по комплексной безопасности	10 000,00
52	организацию и выполнение работ по электробезопасности	5 000,00
53	организацию и выполнение работ по теплобезопасности	3 000,00
54	организацию и выполнение работы по антитеррористической безопасности	3 000,00
55	организацию и выполнению работы по пожарной безопасности	3 000,00
56	организацию и выполнению работы по ГО и ЧС	3 000,00
57	организацию и выполнение работ по экологической безопасности	3 000,00
58	организацию и ведение заключенных договоров в системе учета (контроль и своевременное исполнение обязательств, соответствие поставок товаров, выполнение работ, оказание услуг условиям договора)	5 000,00

59	организацию и ведение документации и отчетности, в том числе в системе ЕГИССО, по питанию обучающихся	5 000,00
60	организацию и выполнение работы по ведению воинского учета	6 000,00
61	разрывной график работы	6 000,00
62	организацию и выполнение санитарно-гигиенических требований	2 500,00
63	увеличение объема работы в условиях высокой загруженности урочной, внеурочной, внешкольной деятельности и деятельности по дополнительным образовательным программам	4 000,00
64	увеличение объема работы в весенний, осенний и зимний период	6 000,00
65	работу с детьми разного возраста	1 000,00
66	организацию и работу с детьми в каникулярное время	1 000,00
67	за выполнение дополнительной работы по текущему ремонту ОО с соблюдением требований СанПин	100% оклада
68	высокую степень ответственности за вверенное имущество, оборудование, инвентарь	2 000,00
69	доплата до целевого показателя	по приказу
70	доплата до уровня должностного оклада, установленного до 01 января 2024 года	по приказу
71	другие виды доплат, установленные приказом руководителя в соответствии с уставной деятельностью образовательной организации во исполнение действующего законодательства РФ	по приказу

\* Наставничество над педагогом, испытывающим трудности в работе подразумевает, что опытный педагог помогает наставляемому (педагогу, испытывающему трудности в профессиональной деятельности) в преодолении профессиональных затруднений.

Сотрудникам МАОУ Гимназия №1 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения могут устанавливаться следующие виды компенсационных выплат:

Факторы, определяющие размер выплаты	Размер
высокий уровень профессионального мастерства, уникальность умений и адаптации в работе в связи с изменением в законодательстве	50% от оклада
высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	30% от оклада
комплексный характер и важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям, масштаб выполняемой работы	20% от оклада
интенсивность труда - особый режим и график работы	20% от оклада
высокая степень важности и срочности в работе	10% от оклада

Данная выплата устанавливается приказом руководителя на определенный срок при наличии ФОТ и не образует новый размер оклада (должностного оклада) и не учитывается при начислении выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.10. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет оклада (должностного оклада) за работу в ночное время рассчитывается на основании приказа руководителя (от фактически отработанного времени исходя из среднегодовой, среднемесячной нормы часов). Расчет заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

5.11. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые 2 часа работы не менее полуторного размера заработной платы, за последующие часы – двойного размера заработной платы.

Дополнительная оплата за замену уроков производится на основании должностного оклада с учетом квалификационной категории исходя из среднедневной нормы преподавательской работы (при пятидневной рабочей неделе – 3,6 часа в день, при шестидневной – 3 часа в день). Месячная норма преподавательской работы зависит от количества рабочих дней в месяце.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год. По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.12. Доплата за выполнение работ различной квалификации устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по различной квалификации. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в фиксированном размере (в процентах к окладу или в абсолютных величинах (рублях)).

5.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

Если в связи с условиями работы образовательного учреждения и на отдельных видах работ невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Учителя, педагоги дополнительного образования и другие педагогические работники, которым устанавливается нормируемая часть рабочего времени, накануне нерабочих праздничных дней не привлекаются к выполнению другой части их педагогической работы, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

5.14. Работникам МАОУ Гимназия №1 (кроме руководителя ОО его заместителей, главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

- педагогическим работникам за работу в образовательных организациях, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы, где количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает  $\frac{1}{2}$  общей численности (в зависимости от количества реализуемых учебных часов в данных классах или группах, предусмотренной образовательной программой на основании тарификации) - 15 процентов.

- педагогическим работникам, реализующих образовательные программы, предусматривающие углубленную подготовку (в зависимости от количества реализуемых учебных часов углубленной подготовки, предусмотренной образовательной программой на основании тарификации) - 15 процентов.

- педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам с применением индивидуального учебного плана детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактической организации, - 20 процентов. В случае обучения по основным общеобразовательным программам с применением индивидуального учебного плана детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактической организации, с помощью дистанционных образовательных технологий и (или) электронного обучения данная выплата не применяется.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

5.15. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве и не могут быть ниже 100 рублей за каждый вид выплат.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.16. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области.

Руководитель учреждения освобождает педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

## **6. Выплаты стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за качественно выполненную работу.

6.3. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя МАОУ Гимназия №1 на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере, а также с применением бальной системы.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

6.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

6.4.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

- педагогическим работникам (учитель) устанавливаются за результативную подготовку обучающихся к государственной итоговой аттестации, промежуточной аттестации, в том числе единому государственному экзамену, основному государственному экзамену, ВПР (приложение №1),

- педагогическим работникам за результативную подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, особо-значимых мероприятий различного уровня (приложение №2);

- педагогическим работникам (учитель) устанавливаются по показателям эффективности (приложение №3);

- работникам (кроме учителей) устанавливаются по показателям эффективности (приложение №4);

Стимулирующая выплата по приложениям 1-4 данного Положения рассчитывается по бальной системе. Стоимость балла устанавливается приказом руководителя по каждому приложению отдельно в пределах ФОТ и не может быть ниже 100 рублей.

Показатели и критерии оценки эффективности труда отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Разработка показателей и критериев эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

№ п/п	Наименование	Размер выплаты, руб.
1	выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для ОО	10 000,00
2	Сложность, напряженность, повышающие авторитет и имидж ОО	50% от оклада
3	организация и (или) проведение мероприятий по улучшению воспитательной работы, вовлеченности учащихся и родителей, получившее освещение на информационных ресурсах	50% от оклада
4	выполнение большого объема отчетности, оптимизация финансовых процессов, сокращение затрат и предотвращение нарушений, а также успешное прохождение финансовых проверок и прозрачное ведение учета	50% от оклада
5	сложность, напряженность, повышающие эффективность деятельности и оперативность в работе	50% от оклада
6	реализацию результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств ОО	50% от оклада
7	участие с обучающимися в образовательных и досуговых мероприятиях: - окружных и региональных - федеральных	5 000,00 10 000,00
8	подготовку, организацию и участие с обучающимися в спортивно-массовых мероприятиях: - окружных и региональных - федеральных	10 000,00 20 000,00
9	подготовку, организацию и проведение образовательных и досуговых мероприятий: - школьных - муниципальных - окружных и региональных - ежегодного фестиваля «Грани успеха»	3 000,00 5 000,00 10 000,00 10 000,00
10	подготовку команд (группы участников) к образовательным и досуговым мероприятиям: - муниципальных - окружных, региональных, федеральных	1 000,00 3 000,00 за одну команду (группу)

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном настоящим Положением.

6.4.2. За качество выполняемых работ:

- выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", и другие качественные показатели, в размере 3 000,00 рублей;
- выплаты за почетное звание «почетный работник», в размере 1 000,00 рублей;
- выплаты за удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг (80 баллов и выше), оценивается по результатам анкетирования и НОКО (независимой оценки качества образования), в размере 1 000,00 рублей.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном настоящим Положением.

6.4.3. При наличии фонда оплаты труда (ежемесячно) могут устанавливаться выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в образовательной организации в следующих размерах:

- педагогическим работникам за стаж от 1 года до 5 лет -500 рублей;
- педагогическим работникам за стаж работы от 5 до 10 лет – 1 000,00 рублей;
- педагогическим работникам за стаж работы от 11 до 20 лет – 2 000,00 рублей;
- педагогическим работникам за стаж работы от 21 и выше – 3 000,00 рублей;
- непедагогическим работникам за стаж работы от 1 года до 5 лет - 500 рублей;
- непедагогическим работникам за стаж работы от 5 до 10 лет – 1000,00 рублей;
- непедагогическим работникам за стаж работы от 11 до 20 лет – 2 000,00 рублей;
- непедагогическим работникам за стаж работы от 21 и выше –3 000,00 рублей.

Стаж работы в образовательной организации учитывается на начало каждого учебного года (по состоянию на 1 сентября) при составлении тарификационных списков и листков. Данная выплата осуществляется по основной должности и включается весь период, в том числе время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.4.4. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 11 месяцев, год) выплачиваются одновременно с целью поощрения работников за высокие результаты труда по итогам работы в пределах имеющихся средств в абсолютном размере и (или) в процентах к должностному окладу и не могут быть ниже 100 рублей за каждый вид выплат.

6.5. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде, в том числе выполнение дополнительных работ за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6.6. Работникам, работающим не полное рабочее время (день, неделя), в том числе по совместительству, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.7. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации применяется единовременное премирование работников образовательной организации.

Предложение о размере премирования работника вносят: руководитель, его заместители, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, главный бухгалтер, специалист по кадрам, заведующий информационно-библиотечным центром, заведующий хозяйством, председатель первичной профсоюзной организации, иное ответственное лицо.

Решение о размере премирования принимает комиссия по распределению стимулирующих выплат по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации и не может быть ниже 100 рублей за каждый вид выплат.

Единовременная премия выплачивается:

№ п/п	Наименование	Размер выплаты, руб.
1	при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения РФ	10 000,00
2	при награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом Министерства образования Свердловской области	7 000,00
3	при присвоении почетного звания «почетный работник», «заслуженный учитель»	5 000,00
4	при награждении грамотами, благодарственными письмами Администрации городского округа Сухой Лог	3 000,00
5	в связи с празднованием Дня учителя	3 000,00
6	в связи с празднованием 23 февраля, 8 марта	3 000,00
7	лауреатам гимназического фестиваля «Грани успеха»	3 000,00
8	в связи с празднованиями юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)	3 000,00
9	при увольнении, в том числе в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	3 000,00
10	при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	3 000,00
11	за участие в профессиональных конкурсах: - муниципальных - окружных, региональных - федеральных	3 000,00 5 000,00 10 000,00
12	за успешное и активное участие в общественной жизни школы в каникулярное время	3 000,00
13	за работу в составе комиссий	5 000,00
14	за качественную подготовку школы к новому учебному году	10 000,00
15	за активное участие в подготовке школы к новому учебному году	по приказу
16	выплата до целевого показателя	по приказу

6.8. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь: за рождение ребенка, лечение и приобретение дорогостоящих медикаментов, смерть близких родственников (одного из супругов и детей), наступление чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление и прочее).

Материальная помощь в размере до одного оклада в год выплачивается на основании заявления работника и приказа руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
"Гимназия №1"

Показатели и критерии эффективности стимулирующих выплат  
за интенсивность и высокие результаты работы

(педагогическим работникам за результативную подготовку обучающихся  
к государственной итоговой аттестации, промежуточной аттестации  
в том числе единому государственному экзамену, основному государственному экзамену, ВПР)

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балл
01.	«Результативная подготовка обучающихся к ЕГЭ, ГВЭ»:	
	- учителям математики и русского языка за 100% сдачу ЕГЭ, ГВЭ всеми выпускниками	3
	- учителям математики и русского языка, чьи обучающиеся по итогам ЕГЭ, ГВЭ набрали выше 80 баллов	4
	- учителям математики, у которых 50% учащихся и более по итогам ЕГЭ, ГВЭ базового уровня получили отметку «5»	3
	- учителям по другим предметам (кроме математики и русского языка) за 100% сдачу ЕГЭ, ГВЭ всеми выпускниками	3
	- учителям по другим предметам (кроме математики и русского языка), чьи обучающиеся по итогам ЕГЭ, ГВЭ набрали выше 80 баллов	4
	- учителям по всем предметам за стабильный результат	5
02.	«Результативная подготовка обучающихся к ОГЭ, ГВЭ»:	
	- учителям математики и русского языка за 100% сдачу ОГЭ, ГВЭ всеми выпускниками	3
	- учителям математики и русского языка за высокие результаты ОГЭ, ГВЭ (30% и более учащихся получили отметку «5»)	3
	- учителям по другим предметам (кроме математики и русского языка) за 100% сдачу ОГЭ, ГВЭ всеми выпускниками	3
	- учителям по другим предметам (кроме математики и русского языка) за высокие результаты ОГЭ, ГВЭ (30% и более учащихся получили отметку «5»)	3
03.	«Результативная подготовка обучающихся к ВПР»	
	- 100% выполнение всеми учащимися ВПР (по предмету)	1
	- 50% и более учащихся получили отметку «4 и 5» (по предмету)	2

Оценка показателей эффективности деятельности производится по результатам мероприятий и рассчитывается без учета отработанного времени при наличии фонда оплаты труда (далее ФОТ).

Порядок работы:

Ответственные лица в срок до 30 августа предоставляют служебную записку по данным показателям секретарю комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее комиссия).

Комиссия подсчитывает итоги и принимает решение о стимулирующих выплатах.

На основании решения комиссии специалист по кадрам готовит проект приказа о стимулирующих выплатах в срок до 20 декабря текущего года.

## Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение "Гимназия №1"

### Показатели и критерии эффективности стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы

(педагогическим работникам за результативную подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, особо значимых мероприятий различного уровня)

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балл
1	«Результаты участия обучающихся во ВСОШ» (по уровням): - <u>Всероссийский уровень</u> : Победитель и призеры Участие - <u>Региональный уровень</u> : Победитель и призеры Участие - <u>Муниципальный уровень</u> : Победитель	3 2 2 1 1
2	«Результаты участия обучающихся (личные или командные) в олимпиадах, кроме ВСОШ, интеллектуальных конкурсах и особо значимых мероприятиях (в том числе музеев) / дистанционные (заочные)» по уровням: - <u>Международный, всероссийский, федеральный уровень</u> : Победитель и призеры Участие Организация и проведение - <u>Областной, региональный, окружной уровень</u> : Победитель и призеры Участие Организация и проведение - <u>Муниципальный уровень</u> : Победитель и призеры Организация и проведение - <u>Школьный уровень</u> : Организация и проведение	9 / 3 6 / 0 4 / 0 6 / 2 3 / 0 3 / 0 3 / 1 2 / 0 1 / 0
3	«Результаты участия обучающихся (личные или командные) в творческих и иных конкурсах и особо значимых мероприятиях / дистанционные (заочные)» по уровням: - <u>Международный, всероссийский, федеральный уровень</u> : Победитель и призеры Организация и проведение - <u>Областной, региональный, окружной уровень</u> : Победитель и призеры Организация и проведение - <u>Муниципальный уровень</u> : Победитель и призеры Организация и проведение - <u>Школьный уровень</u> : Организация и проведение	6 / 1 4 / 0 4 / 1 3 / 0 2 / 1 2 / 0 1 / 0
4	«Результаты участия обучающихся (личные / командные) в спортивных и иных мероприятиях (в том числе школа безопасности, зарница, юнармейский отряд)» по уровням:	

- <u>Международный, всероссийский, федеральный уровень:</u>	
Победитель и призеры	3
Участие	2
- <u>Областной, региональный, окружной уровень:</u>	
Победитель и призеры	2
Участие	1
- <u>Муниципальный уровень:</u>	
Победитель и призеры	1

Оценка показателей эффективности деятельности производится по результатам мероприятий и рассчитывается без учета отработанного времени при наличии фонда оплаты труда (далее ФОТ).

Порядок работы:

На основании положения о проведении мероприятия, заявки на участие или иного документа ответственным лицом готовится проект приказа об участии обучающихся. Заявку на участие готовит руководитель МО или педагог, подготовивший обучающихся для участия в мероприятии.

Для учета победителей, призеров, участников обучающихся по результатам мероприятий каждый педагогический работник, подавший заявку на участие, предоставляет ответственному лицу скан-копию документа (диплом, сертификат и т.п.) или служебную записку.

При отсутствии нормативных документов и подтверждающих участие документов (протокол, диплом, сертификат и т.п) стимулирующая выплата не начисляется и не выплачивается.

Ответственное лицо в срок до 10 числа каждого месяца, следующего за отчетным, предоставляет служебную записку по данным показателям секретарю комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее комиссия).

Комиссия подсчитывает итоги и принимает решение о стимулирующих выплатах.

На основании решения комиссии специалист по кадрам готовит проект приказа о стимулирующих выплатах.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
"Гимназия №1"

Показатели и критерии эффективности стимулирующих выплат  
за интенсивность и высокие результаты работы  
(педагогическим работникам (учитель) по показателям эффективности)

Оценочный лист

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балл	Самооценка (балл)	Примечание (комментарии)	Итоговая оценка (балл)
<b>ФИО полностью, классный руководитель КЛАСС _____ :</b>				
Качественная и эффективная работа педагогического работника (учителя):				
1. отсутствие жалоб и обращений (письменных или устных) со стороны участников образовательных отношений	1		Пояснение при наличии жалоб и обращений	
2. отсутствие травматизма у обучающихся	1		Пояснение при наличии травматизма	
3. качественное соблюдение санитарно-гигиенических требований, норм, правил	1		Пояснение при несоблюдении	
4. организация участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, мероприятиях (классные руководители):				
- 90% обучающихся в каждом классе в ВСОШ в учебном году (по итогам окончания школьного тура)	1		Пояснение (количество детей, принимающих участие из общего количества, процент)	
- 100% обучающихся НОО в каждом классе (не менее 1 мероприятия в квартал, с предоставлением полной информации)	1		Пояснение – служебная записка классного руководителя (мероприятие, количество детей, принимающих участие из общего количества, процент)	
5. качественная работа с документами (своевременная сдача отчетов, заполнение журналов, таблиц и прочих документов, в том числе электронных)	1		Пояснение при наличии нарушений	
6. индивидуальное сопровождение обучающихся «Группы риска» и поддержка талантливых детей	1		Пояснение – служебная записка с указанием ФИО детей	
7. качественная организация питания, охват питанием не менее 96% (классные руководители)	1		Пояснение (количество обучающихся, охваченных питанием (буфет); количество обучающихся, охваченных горячим питанием)	

8. организация участия обучающихся в общественных объединениях (по итогам квартала)	1		Пояснение (в каком мероприятии участвовали в соответствии с планом)	
9. трансляция опыта профессиональной деятельности (размещение информации, в т.ч. на сайте ОО, официальной странице в ВК (не менее 3 публикации за истекший период); публикации в СМИ, сборниках, выступления на семинарах, конференциях (не менее 1 публикации или 1 очного выступления за истекший период))	1		Пояснение	
10. организация и участие в очных выездных мероприятиях (за каждое мероприятие 1 балл, но не более 3 баллов)	1-3		Пояснение	
11. использование инструментов цифровой образовательной среды (платформа «Универсальная библиотека цифрового образовательного контента»)	1		Пояснение	
12. обеспечение показателей по подключению учащихся к проектам «Пушкинская карта», «Урок цифры», онлайн-олимпиады.	1		Пояснение	
	0-15			

Подпись	Дата

Оценка показателей эффективности деятельности оценочного листа рассчитывается по итогам предыдущего квартала.

Стимулирующая выплата начисляется ежемесячно в течение квартала пропорционально учебной нагрузке (согласно учебному плану и плану внеурочной деятельности) и с учетом отработанного времени.

Порядок работы:

Каждый педагогический работник (учитель) ежеквартально производит самооценку своей трудовой деятельности и предоставляет секретарю комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее комиссия) заполненный оценочный лист в следующие сроки:

за 1 квартал – до 5 апреля текущего периода

за 2 квартал – до 5 июля текущего периода

за 3 квартал – до 5 октября текущего периода

за 4 квартал – в первый рабочий день января следующего года.

До 10 числа каждого квартала ответственные лица утверждают итоговую оценку каждого учителя.

Комиссия подсчитывает итоги и принимает решение о стимулирующих выплатах.

На основании решения комиссии специалист по кадрам готовит проект приказа о стимулирующих выплатах, с учетом стоимости балла за расчетный месяц.

При отсутствии оценочного листа стимулирующая выплата не назначается и не выплачивается.

При отсутствии примечания (комментария) оценочный лист не принимается к учету, стимулирующая выплата не назначается и не выплачивается.

## Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение "Гимназия №1"

### Показатели и критерии эффективности стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы (работникам (кроме учителей) устанавливаются по показателям эффективности)

Оценка показателей эффективности деятельности оценочного листа рассчитывается по итогам предыдущего квартала.

Стимулирующая выплата начисляется ежемесячно с учетом отработанного времени на основании установленному (утвержденному) комиссией количеству баллов.

Размер выплаты устанавливается на квартал в пределах фонда оплаты труда (далее ФОТ) и не может быть ниже:

10% должностного оклада для прочего персонала,

20% должностного оклада для педагогического персонала, кроме учителей,

20% должностного оклада для административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала,

20% - 30% должностного оклада для административного персонала

при выполнении всех показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

Размер выплаты определяется по формуле:

(максимальный размер выплаты, установленный в процентах к должностному окладу) \* количество баллов, установленных (утвержденных) комиссией / максимальное количество баллов, определенных по каждой должности.

Порядок работы:

Каждый работник ежеквартально производит самооценку своей трудовой деятельности и предоставляет секретарю комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее комиссия) заполненный оценочный лист в следующие сроки:

за 1 квартал - 5 апреля текущего периода

за 2 квартал - 5 июля текущего периода

за 3 квартал - 5 октября текущего периода

за 4 квартал - в первый рабочий день января следующего года.

Комиссия утверждает и подсчитывает итоги оценочного листа каждого сотрудника.

На основании решения комиссии специалист по кадрам готовит проект приказа о стимулирующих выплатах.

При отсутствии оценочного листа стимулирующая выплата не назначается и не выплачивается.

Оценочный лист

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балл	Самооценка (балл)	Итоговая оценка (балл)
Административный персонал: заместитель директора, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по ИД				
<b>ФИО полностью:</b>				
<b>Должность:</b>				
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства (отсутствие предписаний и замечаний надзорных органов).	1		
2.	Отсутствие нарушений графика документооборота	1		
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка.	1		
4.	Отсутствие жалоб и обращений (письменных или устных) со стороны участников образовательных отношений.	1		
5.	Отсутствие замечаний по результатам внутренней проверки контроля.	1		
6.	Качественная работа с документами, своевременная сдача отчётов и прочих документов.	1		
7.	Высокий уровень применения ИКТ технологий.	1		
8.	Качественная организация методической и инновационной работы учреждения.	1		
9.	Качественная организация и проведение мероприятий всех уровней.	1		
10.	Удовлетворенность участников образовательных отношений результатами труда работника.	1		
	Итого баллов	10		

Подпись	Дата

Оценочный лист

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балл	Самооценка (балл)	Итоговая оценка (балл)
Административный персонал: заместитель директора, заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер				
<b>ФИО полностью:</b>				
<b>Должность:</b>				
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства (отсутствие предписаний и замечаний надзорных органов).	1		
2.	Отсутствие нарушений графика документооборота	1		
3.	Уровень исполнительской дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка.	1		
4.	Отсутствие жалоб и обращений (письменных или устных) со стороны участников образовательных отношений.	1		
5.	Отсутствие замечаний по результатам внутренней проверки контроля.	1		
6.	Качественная работа с документами, своевременная сдача отчётов и прочих документов.	1		
7.	Высокий уровень применения ИКТ технологий.	1		
8.	Качественная и своевременная организация и осуществление внутреннего контроля образовательного учреждения.	1		
9.	Эффективная организация и обеспечение сохранности имущества.	1		
10.	Удовлетворенность участников образовательных отношений результатами труда работника.	1		
	Итого баллов	10		

Подпись	Дата

Оценочный лист

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балл	Самооценка (балл)	Итоговая оценка (балл)
Педагогические работники: советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, преподаватель-организатор ОБЗР, педагог-библиотекарь, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тьютор, учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель				
<b>ФИО полностью:</b>				
<b>Должность:</b>				
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства (отсутствие предписаний и замечаний надзорных органов).	1		
2.	Отсутствие нарушений графика документооборота	1		
3.	Уровень исполнительской дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка.	1		
4.	Отсутствие жалоб и обращений (письменных или устных) со стороны участников образовательных отношений.	1		
5.	Отсутствие замечаний по результатам внутренней проверки контроля.	1		
6.	Качественная работа с документами, своевременная сдача отчётов и прочих документов.	1		
7.	Высокий уровень применения ИКТ технологий.	1		
8.	Качественная организация и проведение мероприятий сотрудником.	1		
9.	Эффективная организация и участие в общественных объединениях.	1		
10.	Удовлетворенность участников образовательных отношений результатами труда работника.	1		
	Итого баллов	10		

Подпись	Дата

Оценочный лист

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балл	Самооценка (балл)	Итоговая оценка (балл)
Административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал: заведующий ИБЦ, специалист по закупкам, специалист по кадрам, специалист по охране труда, бухгалтер, документовед, делопроизводитель, лаборант, механик, ассистент (помощник), секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения (по составлению расписания)				
<b>ФИО полностью:</b>				
<b>Должность:</b>				
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства (отсутствие предписаний и замечаний надзорных органов).	1		
2.	Отсутствие нарушений графика документооборота	1		
3.	Уровень исполнительской дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка.	1		
4.	Отсутствие жалоб и обращений (письменных или устных) со стороны участников образовательных отношений.	1		
5.	Отсутствие замечаний по результатам внутренней проверки контроля.	1		
6.	Качественная работа с документами, своевременная сдача отчётов и прочих документов.	1		
7.	Высокий уровень применения ИКТ технологий.	1		
8.	Эффективная организация и обеспечение сохранности имущества.	1		
9.	Качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий.	1		
10.	Удовлетворенность участников образовательных отношений результатами труда работника.	1		
	Итого баллов	10		
Подпись		Дата		

### Оценочный лист

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балл	Самооценка (балл)	Итоговая оценка (балл)
Инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), системный администратор ИКС, техник-программист				
<b>ФИО полностью:</b>				
<b>Должность:</b>				
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства (отсутствие предписаний и замечаний надзорных органов).	1		
2.	Адаптация процессов для экономии ресурсов.	1		
3.	Уровень исполнительской дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка.	1		
4.	Отсутствие жалоб и обращений (письменных или устных) со стороны участников образовательных отношений.	1		
5.	Отсутствие замечаний по результатам внутренней проверки контроля.	1		
6.	Оперативное возобновление работы в случае возникновения аварийных ситуаций.	1		
7.	Высокий уровень применения ИКТ технологий.	1		
8.	Эффективная организация и обеспечение сохранности имущества.	1		
9.	Качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий.	1		
10.	Удовлетворенность участников образовательных отношений результатами труда работника.	1		
	Итого баллов	10		
Подпись		Дата		

### Оценочный лист

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балл	Самооценка (балл)	Итоговая оценка (балл)
Прочий персонал: водитель, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, уборщик территории, диспетчер (сопровождающий в школьном автобусе), гардеробщик.				
<b>ФИО полностью:</b>				
<b>Должность:</b>				
1.	Уровень исполнительской дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка.	1		
2.	Отсутствие жалоб и обращений (письменных или устных) со стороны участников образовательных отношений.	1		
3.	Отсутствие замечаний по результатам внутренней проверки контроля.	1		
4.	Обеспечение сохранности имущества.	1		
5.	Качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий.	1		
	Итого баллов	5		
Подпись		Дата		