

СОГЛАСОВАНО:
с Управляющим советом
протокол от 30.09.2024 № 6

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
от 01.10.2024 № 424-ОД

СОГЛАСОВАНО:
с профсоюзным комитетом
первичной профсоюзной организации
протокол от 25.09.2024 № 3

СОГЛАСОВАНО:
с Наблюдательным советом
протокол от 01.10.2024 № 14

**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 городского округа Сухой Лог от 03.08.2023 г. № 1134-ПА «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации городского округа Сухой Лог», письмом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 10.08.2022 г. № 02-01-82/9916 «О направлении уточненной примерной штатной численности муниципальных дошкольных образовательных и общеобразовательных организаций Свердловской области, и наряду с коллективным договором устанавливает в организации систему оплаты труда и премирования работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1» (далее – МАОУ Гимназия №1).

Положение вступает в силу с 01.10.2024 г.

1.2. Заработная плата каждого работника общеобразовательной организации (далее – ОО) устанавливается ежегодно в соответствии с тарификацией, трудовым договором (эффективным контрактом), 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 МАОУ Гимназия №1 (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) в МАОУ Гимназия №1 формируется исходя из объема субсидии предоставляемой ОО на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание МАОУ Гимназия №1 утверждается руководителем ОО по согласованию с Управлением образования Администрации городского округа Сухой Лог и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год ФОТ.

Управление образования Администрации городского 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 МАОУ Гимназия №1 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).

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, общий стаж, стаж педагогической работы, стаж работы в данной организации, 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 МАОУ Гимназия №1 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 составляет и 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 МАОУ Гимназия №1 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 МАОУ Гимназия №1.

- обеспечивает соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров 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 главных бухгалтеров) в пределах соотношений, установленных Постановлением Главы ГО городского 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 городского 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. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры 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. Размеры окладов (должностных окладов), ставок 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. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОО, установленные настоящим Положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Администрации городского округа Сухой Лог об индексации заработной платы муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа Сухой Лог. При индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ Гимназия №1 их размеры подлежат округлению до целого десятка рублей в сторону увеличения.

3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок 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. Размеры окладов (должностных окладов), ставок 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, являющимися 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.

- работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - 10 процентов;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, в период действия на территории городского округа Сухой Лог режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию после истечения срока действия квалификационной категории. Повышение устанавливаются приказом руководителя на определенный срок.

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 обработанному 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. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МАОУ Гимназия №1, 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".

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:		
	вожатый помощник вожатого секретарь учебной части	12 000
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	15 000
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения (по составлению расписания)	15 000

3.10. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016 № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников устанавливаются в следующих размерах:

1 квалификационный уровень	старший вожатый	21 000
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования педагог-организатор социальный педагог	22 000
3 квалификационный уровень	воспитатель педагог-психолог	22 000
4 квалификационный уровень	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности учитель учитель-логопед учитель-дефектолог педагог-библиотекарь тьютор	22 500

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 (эффективными контрактами) 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.

3.11. Размеры должностных окладов 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	14 000
3 квалификационный уровень	заведующий информационно-библиотечным центром заведующий библиотекой	21 000

3.12. Размеры окладов 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"

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей служащих устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель архивариус	12 000
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	лаборант техник (лаборант) техник-программист	14 000
4 квалификационный уровень	механик	18 000
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер экономист документовед инженер, инженер-программист (программист) инженер-электроник (электроник) инженер (по информационным технологиям) системный администратор информационно-коммуникационных систем специалист по кадрам специалист по закупкам специалист по охране труда ассистент (помощник) юрисконсульт	16 000
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 000
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	21 000
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	22 500

3.13. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии ЕТКС, в том числе: вахтер сторож гардеробщик диспетчер (сопровождающий в школьном автобусе) уборщик служебных помещений уборщик территории	10 000
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
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	11 000
	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	13 000
	водитель	16 000

3.14. 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.

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 (эффективном контракте)

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 главным распорядителем или иным установленным лицом в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости ОО, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установленного оклада руководителям муниципальных образовательных учреждений.

Должностной оклад руководителя МАОУ Гимназия №1 устанавливается по состоянию на 1 января календарного года на основании соответствующих документов, подтверждающих контингент обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения на начало учебного года (статистические отчеты, приказы по комплектованию) и документов, подтверждающих

реализацию соответствующих образовательных программ (лицензия на право ведения образовательной деятельности, образовательная программа учреждения).

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 инновационной деятельности на школу – региональную инновационную площадку	На 10 - 30% ниже должностного оклада директора
Заместитель директора по АХЧ	На 30% ниже должностного оклада директора
Главный бухгалтер	На 10% - 30% ниже должностного оклада директора

4.5. Выплаты компенсационного характера руководителю МАОУ Гимназия №1, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается в соответствии с главой 5 настоящего Положения, а также:

за работу федеральной базовой площадки, созданной при образовательном учреждении-15% должностного оклада;

за работу региональной базовой площадки -10% оклада;

за работу муниципального ресурсного центра -5% должностного оклада;

за реализацию очно-заочной формы обучения (в вечерних (сменных) ОО - 15% должностного оклада;

Доплата за работу базовых площадок и ресурсных центров устанавливаются при условии предоставления плана работы площадок и центров на год с ежемесячным проведением мероприятий с муниципальными ОО.

4.6. 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 городского 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 городского округа Сухой Лог».

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя 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.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей руководителя и 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.

4.7. 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", за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

- для руководителей - на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Управления образования Администрации городского округа Сухой Лог (далее- Положение о стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений).

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

4.8. 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.

4.9. 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 МАОУ Гимназия №1 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 МАОУ Гимназия №1 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 (эффективного контракта) 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.

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 (эффективным контрактом).

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)).

5.8. 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 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 в фиксированном размере (в процентах к окладу или в абсолютных величинах (рублях) в пределах утвержденного фонда оплаты труда).

Доплаты за увеличенный объем работ устанавливаются:

- за классное руководство;
- за проверку письменных работ;
- за заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, информационно-образовательными центрами, информационно – библиотечными центрами, творческими рабочими группами, спортивными сооружениями;
- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, объединениями, центрами, муниципальными и школьными методическими объединениями, группами педагогического общения, рабочими группами по введению ФГОС ООО, СОО и ОБЗ;
- за выполнение функций координатора, куратора проектов класса (группы);
- за проведение работы по дополнительным образовательным программам;

- за организацию трудового обучения;
- за организацию профессиональной ориентации;
- за подготовку и проведение государственной итоговой аттестации;
- за организацию профессиональных проб и социальных практик;
- за организацию и участие в общероссийских общественных объединениях;
- за организацию и ведение работы с одаренными детьми;
- за организацию и ведение электронного журнала;
- за обучение детей по ИУП;
- за обучение детей по ИУП с использованием ДОТ;
- за руководство службами;
- за руководство школьным музеем;
- за руководство школьным спортивным клубом;
- за выполнение функций председателя первичной профсоюзной организации;
- за организацию дополнительных видов деятельности по воспитательной, внеклассной, внешкольной деятельности;
- за экспериментальную, инновационную деятельности;
- за работу федеральной базовой площадки;
- за работу федеральной инновационной площадки (ФИП);
- за работу региональной базовой площадки;
- за работу региональной инновационной площадки (РИП);
- за работу муниципального ресурсного центра;
- за реализацию очно-заочной формы обучения;
- за наполняемость групп, превышающую среднюю по образовательной организации;
- за наличие в классе (группе) обучающихся с ОВЗ и работа по двум или более рабочим программам;
- за организацию и выполнение работы по информационному обмену, РБД;
- за организацию и ведение школьного сайта;
- за организацию и ведение федеральных, региональных, муниципальных, школьных информационных систем, реестров, мониторингов;
- за организацию и выполнение спортивно-массовых мероприятий;
- за организацию и выполнение мероприятий ВФСК ГТО;
- за наставничество молодых специалистов (педагогов);
- за наставничество студентов, проходящих практику в образовательном учреждении;
- за организацию и кураторство углубленного изучения профильных предметов на уровне основного и среднего общего образования;
- за организацию и обучение правилам оказания первой медицинской помощи;
- за организацию и составление расписания уроков;
- за организацию, составление и выполнение муниципального задания;
- за организацию и ведение работы по информационной безопасности;
- за организацию и ведение документации и отчетности по питанию обучающихся;
- за организацию и ведение документации и отчетности, в том числе ЕГИССО, по питанию обучающихся;
- за организацию и ведение работы за безопасность дорожного движения (БДД);
- за организацию и ведение работы с архивом;
- за организацию и выполнение работы по комплексной безопасности;
- за организацию и выполнение работы по антитеррористической безопасности;
- за организацию и выполнению работы по пожарной безопасности;
- за организацию и выполнению работы по ГО и ЧС;
- за организацию и выполнение работ по экологической безопасности;
- за организацию и выполнение работ по электробезопасности;
- за организацию и выполнение работ по тепlobезопасности;
- за организацию и выполнение санитарно-гигиенических требований;
- за организацию и ведение работы с документацией и отчетностью по обращению с отходами;

- за организацию и ведение закупочной деятельности;
- за организацию и ведение заключенных договоров (контроль и своевременное исполнение обязательств, соответствие поставок товаров, выполнение работ, оказание услуг условиям договора);
- за организацию и предоставление статистической информации;
- за организацию и выполнение работы с персональными данными;
- за организацию и выполнение работы по персонифицированному учету;
- за организацию и ведение в соответствии с действующим законодательством воинского учета и бронирования граждан, работающих в данной организации;
- за организацию и выполнение работы по налоговому учету;
- за организацию и выполнение работ по анализу и контролю по финансово-хозяйственной деятельности;
- за увеличение объема работы в условиях высокой загруженности урочной, внеурочной, внешкольной деятельности и деятельности по дополнительным образовательным программам;
- за увеличение объема работы в весенний, осенний и зимний период;
- за организацию и выполнение работ на пришкольном участке;
- за работу с детьми разного возраста;
- за организацию и сопровождение детей до места учебы (мероприятий) и обратно;
- за организацию и работу с детьми в каникулярное время;
- за выполнение дополнительной работы по текущему ремонту ОО с соблюдением требований СанПин;
- за высокую степень ответственности за вверенное имущество, оборудование, инвентарь, самостоятельности и правильности принятия решений;
- за высокую степень ответственности за вверенное имущество, оборудование, инвентарь, самостоятельности и правильности принятия решений материально-ответственных лиц;
- доплата до уровня должностного оклада, установленного до 01 января 2024 года;
- другие виды доплат, установленные приказом руководителя в соответствии с уставной деятельностью образовательной организации во исполнение действующего законодательства РФ.

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%
высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	30%
интенсивность труда, особый режим и график работы	20%
комплексный характер и важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям	20%
высокая степень важности и срочности в работе	10%

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.

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 среднеемесячное 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.

5.10. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые 2 часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы – двойного.

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.

5.11. 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)).

5.12. 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.

5.13. 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.

5.14. 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.

5.15. 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.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

6.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

6.4.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

- педагогическим работникам 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);

- за интенсивность, сложность, напряженность, особый режим и график работы (организация и сопровождение детей до места учебы и обратно);

- за интенсивность, сложность, напряженность, особый режим и график работы (организация и выполнение пропускной системы обучающихся);

- за интенсивность, сложность, напряженность, повышающие авторитет и имидж ОО;

- за интенсивность, сложность, напряженность, повышающие эффективность деятельности и оперативность в работе;

- за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда норм труда;
- за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для ОО;
- за реализацию результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств ОО;
- за классное руководство;
- за проверку письменных работ;
- за заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, информационно-образовательными центрами, информационно – библиотечными центрами, творческими рабочими группами, спортивными сооружениями;
- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, объединениями, центрами, муниципальными и школьными методическими объединениями, группами педагогического общения, рабочими группами по введению ФГОС ООО, СОО и ОВЗ;
- за выполнение функций координатора, куратора проектов класса (группы);
- за проведение работы по дополнительным образовательным программам;
- за организацию трудового обучения;
- за организацию профессиональной ориентации;
- за подготовку и проведение государственной итоговой аттестации;
- за организацию профессиональных проб и социальных практик;
- за организацию и участие в общероссийских общественных объединениях;
- за организацию и ведение работы с одаренными детьми;
- за организацию и ведение электронного журнала;
- за обучение детей по ИУП;
- за обучение детей по ИУП с использованием ДОТ;
- за руководство службами;
- за руководство школьным музеем;
- за руководство школьным спортивным клубом;
- за выполнение функций председателя первичной профсоюзной организации;
- за организацию дополнительных видов деятельности по воспитательной, внеклассной, внешкольной деятельности;
- за экспериментальную, инновационную деятельности;
- за работу федеральной базовой площадки;
- за работу федеральной инновационной площадки (ФИП);
- за работу региональной базовой площадки;
- за работу региональной инновационной площадки (РИП);
- за работу муниципального ресурсного центра;
- за реализацию очно-заочной формы обучения;
- за наполняемость групп, превышающую среднюю по образовательной организации;
- за наличие в классе (группе) обучающихся с ОВЗ и работа по двум или более рабочим программам;
- за организацию и выполнение работы по информационному обмену, РБД;
- за организацию и ведение школьного сайта;
- за организацию и ведение федеральных, региональных, муниципальных, школьных информационных систем, реестров, мониторингов;
- за организацию и выполнение спортивно-массовых мероприятий;
- за организацию и выполнение мероприятий ВФСК ГТО;
- за наставничество молодых специалистов (педагогов);
- за наставничество студентов, проходящих практику в образовательном учреждении;
- за организацию и кураторство углубленного изучения профильных предметов на уровне основного и среднего общего образования;
- за организацию и обучение правилам оказания первой медицинской помощи;
- за организацию и составление расписания уроков;
- за организацию, составление и выполнение муниципального задания;

- за организацию и ведение работы по информационной безопасности;
- за организацию и ведение документации и отчетности по питанию обучающихся;
- за организацию и ведение документации и отчетности, в том числе ЕГИССО, по питанию обучающихся;
- за организацию и ведение работы за безопасность дорожного движения (БДД);
- за организацию и ведение работы с архивом;
- за организацию и выполнение работы по комплексной безопасности;
- за организацию и выполнение работы по антитеррористической безопасности;
- за организацию и выполнению работы по пожарной безопасности;
- за организацию и выполнению работы по ГО и ЧС;
- за организацию и выполнение работ по экологической безопасности;
- за организацию и выполнение работ по электробезопасности;
- за организацию и выполнение работ по теплобезопасности;
- за организацию и выполнение санитарно-гигиенических требований;
- за организацию и ведение работы с документацией и отчетностью по обращению с отходами;
- за организацию и ведение закупочной деятельности;
- за организацию и ведение заключенных договоров (контроль и своевременное исполнение обязательств, соответствие поставок товаров, выполнение работ, оказание услуг условиям договора);
- за организацию и предоставление статистической информации;
- за организацию и выполнение работы с персональными данными;
- за организацию и выполнение работы по персонифицированному учету;
- за организацию и ведение в соответствии с действующим законодательством воинского учета и бронирования граждан, работающих в данной организации;
- за организацию и выполнение работы по налоговому учету;
- за организацию и выполнение работ по анализу и контролю по финансово-хозяйственной деятельности;
- за увеличение объема работы в условиях высокой загруженности урочной, внеурочной, внешкольной деятельности и деятельности по дополнительным образовательным программам;
- за увеличение объема работы в весенний, осенний и зимний период;
- за организацию и выполнение работ на пришкольном участке;
- за работу с детьми разного возраста;
- за организацию и сопровождение детей до места учебы (мероприятий) и обратно;
- за организацию и работу с детьми в каникулярное время;
- за выполнение дополнительной работы по текущему ремонту ОО с соблюдением требований СанПин;
- за высокую степень ответственности за вверенное имущество, оборудование, инвентарь, самостоятельности и правильности принятия решений;
- за высокую степень ответственности за вверенное имущество, оборудование, инвентарь, самостоятельности и правильности принятия решений материально-ответственных лиц;
- доплата до уровня должностного оклада, установленного до 01 января 2024 года;
- другие виды доплат, установленные приказом руководителя в соответствии с уставной деятельностью образовательной организации во исполнение действующего законодательства РФ.

Выплата за интенсивность, сложность, напряженность, особый режим и график работы (организация и сопровождение детей до места учебы и обратно) устанавливается ежемесячно работникам за выполнение обязанностей сопровождающих за каждую поездку согласно паспорта школьного автобуса на основании служебной записки ответственного за безопасность дорожного движения.

Выплата за интенсивность, сложность, напряженность, особый режим и график работы (организация и выполнение пропускной системы обучающихся) устанавливается работникам ежемесячно согласно служебной записки заместителя директора или ответственного лица.

Остальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда норм труда 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 и не может быть ниже 100 рублей за каждый вид выплат.

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", за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели;
- выплаты за почетное звание «почетный работник»;
- выплаты за удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг (80 баллов и выше), оценивается по результатам анкетирования и НОКО (независимой оценки качества образования).

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 и не может быть ниже 100 рублей за каждый вид выплат.

При наличии фонда оплаты труда (ежемесячно или по итогам года) могут устанавливаться выплаты за педагогический стаж работы, выслугу лет в следующих размерах:

- педагогический стаж от 5 до 10 лет – 2%;
- педагогический стаж от 11 до 20 лет – 4%;
- педагогический стаж от 21 и выше – 6%.

Педагогический стаж, выслугу лет учитывается на начало каждого учебного года (по состоянию на 1 сентября) при составлении тарификационных списков и листов.

6.4.3. За стаж работы в образовательной организации:

- педагогическим работникам за стаж работы от 5 до 10 лет – 3%
- педагогическим работникам за стаж работы от 11 до 20 лет – 6%
- педагогическим работникам за стаж работы от 21 и выше – 9%
- непедагогическим работникам за стаж работы от 5 до 10 лет – 5%
- непедагогическим работникам за стаж работы от 11 до 20 лет – 10%
- непедагогическим работникам за стаж работы от 21 и выше – 15%

Стаж работы в ОО учитывается на начало каждого учебного года (по состоянию на 1 сентября) при составлении тарификационных списков и листов. 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, 10 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, 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.

Единовременное премирование работников осуществляется по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 10 месяцев, 11 месяцев, год.

Предложение о размере премирования работника вносят: руководитель, его заместители, советник директора, 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:

- при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения РФ;
- при награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;
- при награждении государственными наградами и наградами Российской Федерации;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- при награждении грамотами, благодарственными письмами Администрации городского округа Сухой Лог;
- при награждении нагрудным знаком Управления образования Администрации ГО Сухой Лог «За верность педагогической профессии»;
- при присвоении почетного звания «почетный работник», «заслуженный учитель» и другие.
- в связи с празднованием Дня учителя,
- в связи с празднованием 23 февраля, 8 марта;
- в связи с празднованиями юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- при увольнении, в том числе в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора (эффективного контракта) в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- за работу без замечаний контролирующих органов (акты проверок без замечаний);
- за качественное проведение особо-значимых мероприятий;
- за эффективное участие в особо-значимых мероприятиях;
- за эффективное участие в общероссийских общественных объединениях;
- за эффективную работу с одаренными детьми;
- за эффективную инновационную деятельность;
- за эффективное использование информационных технологий;
- за качественную организацию и проведение мероприятий по независимой оценке качества образования;
- за эффективную инновационную деятельность в рамках федеральной, региональной инновационной площадки, базовой площадки ИРО;
- - за эффективную инновационную деятельность в рамках муниципального ресурсного центра;
- за высокие достижения обучающихся;
- за успешное профессиональное самоопределение выпускников 9-11 классов;
- за эффективную организацию и работу в первых классах;
- за качественную организацию питания обучающихся (100% охват);
- за успешное участие в проектах различного уровня;

- за успешную работу с детьми из социально-неблагополучных семей;
- за эффективную работу и реализацию адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ;
- за качественную и эффективную методическую работу;
- за качественную реализацию школьных проектов;
- за качественную реализацию школьных служб;
- за качественную реализацию инновационных проектов;
- за качественную и эффективную работу по питанию обучающихся;
- за качественную и эффективную работу по проезду обучающихся;
- лауреатам гимназического фестиваля «Грани успеха»;
- лауреатам, победителям, призерам конкурсов, олимпиад выставок, смотров разного уровня;
- за участие в профессиональных конкурсах;
- за организацию и сопровождение детей до места проведения мероприятий и обратно;
- за успешную подготовку и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа школы;
- за успешное и активное участие в общественной жизни школы, в спортивных и культмассовых мероприятиях;
- за успешное и активное участие в общественной жизни школы в каникулярное время;
- за эффективную организацию и ведение федеральных, региональных, муниципальных, школьных информационных систем, реестров, мониторингов;
- за качественное выполнение (перевыполнение) муниципального плана-задания;
- за высокие показатели эффективности деятельности образовательной организации, предусмотренные «дорожными картами»;
- за качественную и своевременную подготовку и сдачу отчетности в контролирующие органы;
- за увеличенный объем работ, связанный с исполнением должностных обязанностей временно отсутствующего работника;
- за увеличенный объем работ, связанный с работой в составе комиссий;
- за увеличенный объем работ, связанный с подготовкой ОО к новому учебному году, качественное проведение текущего ремонта ОО;
- за активное участие в подготовке школы к новому учебному году;
- за качественную организацию и ведение работы с архивом;
- за качественную организацию и выполнение работы по информационной безопасности;
- за качественную организацию и выполнение работы по комплексной безопасности;
- за качественную организацию и выполнение санитарно-гигиенических требований;
- за качественную организацию и ведение работы с документацией и отчетностью по обращению с отходами;
- за качественную организацию и ведение закупочной деятельности;
- за качественную организацию и ведение реестра заключенных договоров, в том числе исполнение;
- за качественную организацию и выполнение работы по персонифицированному учету;
- за эффективную реализацию работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств ОО;
- за качественное выполнение своих должностных обязанностей, достижение показателей качества, предусмотренных трудовым договором (эффективным контрактом);
- за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда норм труда;
- за интенсивность, сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж ОО;
- за качественное выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для ОО.

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
02.	- учителям по всем предметам за стопроцентный результат	5
	«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).

Стоимость балла устанавливается приказом директора в пределах ФОТ не может быть ниже 50 рублей.

Порядок работы:

Ответственные лица в срок до 10 декабря предоставляют служебную записку по данным показателям секретарю комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее комиссия).

Комиссия в течение 10 рабочих дней подсчитывает итоги и принимает решение о стимулирующих выплатах.

На основании решения комиссии специалист по кадрам готовит проект приказа о стимулирующих выплатах в срок до 28 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
01.	«Результаты участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников» (по уровням): - Всероссийский уровень: Победитель и призеры Участие - Региональный уровень: Победитель и призеры Участие - Муниципальный уровень: 1 место (победитель) 2-3 место (призер) - Школьный уровень: Победители	 50 30 30 15 15 10 5
02.	«Результаты участия обучающихся (личные или командные) в олимпиадах, конкурсах, особо значимых мероприятиях, кроме Всероссийской олимпиады школьников (за исключением дистанционных)»: - Международный, всероссийский, федеральный уровень: Победитель и призеры Участие - Областной и региональный уровень: Победитель и призеры Участие - Муниципальный уровень: Победитель и призеры Участие	 50 30 30 15 15 10
03.	«Результаты участия обучающихся (личные или командные) в спортивных мероприятиях» (по уровням): - Международный, всероссийский, федеральный уровень: Победитель и призеры Участие - Областной, региональный уровень: Победитель и призеры Участие - Муниципальный уровень: Победитель и призеры	 30 15 15 10 5

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

Стоимость балла устанавливается приказом директора в пределах ФОТ не может быть ниже 50 рублей.

Порядок работы:

Для учета победителей, призеров обучающихся по результатам мероприятий каждый педагогический работник предоставляет ответственному лицу информацию и скан-копию документа (диплом, сертификат и т.п.).

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

Комиссия в течение 10 рабочих дней подсчитывает итоги и принимает решение о стимулирующих выплатах.

На основании решения комиссии специалист по кадрам готовит проект приказа о стимулирующих выплатах в срок до 28 числа каждого месяца.

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

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (балл)	Самоо ценка	Оценка комисс ии
Педагогические работники - учитель				
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний и замечаний надзорных органов). Анализ изменений законодательства и своевременное применение данных изменений в работе, своевременное адаптирование образовательного процесса в связи с изменениями законодательства.	1		
2.	Уровень исполнительской дисциплины, трудовой дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка: - исполнительская дисциплина - отсутствие жалоб и обращений (письменных или устных) со стороны участников образовательных отношений - отсутствие травматизма у детей	2 2 2		
3.	Высокие достижения в профессиональной деятельности: в новизне, в эффективности предложенных решений, степени творческого участия в работе, степени самостоятельности и правильности принятия решений.	1		
4.	Сложность и напряженность выполняемой работы: комплексный характер и важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям, совмещение ряда функций, значительный объем выполняемых поручений.	1		
5.	Обеспечение информационной открытости (ведение собственного сайта, блога, профессиональной страницы в социальных сетях).	1		
6.	Качественное соблюдение санитарно-гигиенических требований, норм, правил.	1		
7.	Качественная организация и проведение мероприятий по достижению положительной динамики качества образования по итогам четверти, полугодия, года.	1		
8.	Результативность вовлечения учащихся в проектную деятельность.	1		
9.	Качественная организация и проведение мероприятий, конкурсов на уровне образовательной организации.	1		
10.	Эффективное участие в профессиональных конкурсах.	1		
11.	Эффективное участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (обобщение и трансляция опыта через открытые уроки, мероприятия, выступления, публикации и т.п.) на уровне МОУ, городского округа и выше.	1		
12.	Успешное создание элементов предметно-эстетической среды (оформление кабинета, выставки, рекреаций и т.п.).	1		
13.	Качественная работа с документами, своевременная сдача отчетов, заполнения журналов, электронных журналов.	1		
14.	Высокий уровень применения ИКТ технологий, дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.	1		
15.	Удовлетворенность участников образовательных отношений результатами труда работника.	1		
	Итого баллов	20		

ФИО сотрудника	Подпись	Дата

Оценка показателей эффективности деятельности оценочного листа рассчитывается ежеквартально.

Стоимость балла устанавливается ежемесячно приказом директора в пределах фонда оплаты труда (далее ФОТ) и не может быть ниже 50 рублей.

Стимулирующая выплата начисляется ежемесячно 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 месяца ответственные лица утверждают итоговую оценку каждого учителя.

Комиссия в течение 10 рабочих дней подсчитывает итоги и принимает решение о стимулирующих выплатах.

На основании решения комиссии специалист по кадрам готовит проект приказа о стимулирующих выплатах в срок до 28 числа каждого месяца.