

СОГЛАСОВАНО
Общее собрание трудового
коллектива от 31.08.2022г. №1

УТВЕРЖДЕНО:
приказ директора
МОУ «Гимназия №1»
от 01.09.2022г. №71/01-08

Положение о системе оплаты труда и выплатам социального характера работников МОУ «Гимназия №1»

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников МОУ «Гимназия №1» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации Угличского муниципального района от 25.03.2020г. №356 «Об оплате труда работников учреждений системы образования Угличского муниципального района и признании утратившим силу постановления Администрации района от 29.01.2018 №73» (с изменениями, действующими на текущую дату).

1.2. Положение распространяется на работников МОУ «Гимназия №1» (далее - ОУ), организация образовательного процесса в которой осуществляется за счет средств областного бюджета.

1.3. Положение определяет систему оплаты труда (далее – СОР) работников ОУ, порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

СОР работников ОУ устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ярославской области, Угличского района, а также Положением.

1.4. Основными целями формирования СОР работников ОУ являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении образовательным учреждением.

1.5. Основными задачами формирования СОР работников ОУ являются:

- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в ОУ молодых кадров;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников образовательных учреждений.

1.6. Формирование СОР работников ОУ базируется на следующих основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников ОУ;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.7. ОУ, руководствуясь Методикой расчета должностных окладов работников учреждений системы образования Угличского муниципального района, утверждаемой постановлением Адми-

нистрации Угличского муниципального района, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами, в пределах средств на оплату труда работников, в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.8. ОУ утверждает штатное расписание на начало учебного и финансового года и представляет его учредителю.

1.9. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем ОУ по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.10. СОТ ОУ включает в себя:

- должностные оклады
- повышающие коэффициенты
- выплаты компенсационного характера
- выплаты стимулирующего характера
- выплаты социального характера.

2. Должностные оклады руководящих работников ОУ.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) – минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (применяемая) для расчета должностного оклада.

Повышающий коэффициент – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) – базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов.

Основным критерием для определения размеров должностных окладов руководящих работников ОУ являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объёмных показателей деятельности учреждений.

К объёмным показателям деятельности учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обслуживаемых человек, режим работы, организационная структура ОУ, функциональность деятельности и другие показатели. Перечень объёмных показателей деятельности учреждения и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей утверждаются приказом Управления образования АУМР.

Наименование должности работника	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда, в рублях
1	2
Руководитель (директор), имеющий стаж руководящей работы:	
- от 0 до 5 лет	21452
- от 5 лет и более	25098
Заместитель руководителя (заместитель директора) имеющий стаж руководящей работы:	
- от 0 до 5 лет	17404
- от 5 лет и более	21051

Наименование должности работника	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда, в рублях
1	2
Главный бухгалтер, имеющий стаж руководящей работы:	
- от 0 до 5 лет	16392
- от 5 лет и более	20038

3. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников ОУ.

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов в месяц, в рублях			
		образование	стаж педагогической работы		
			от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 лет и более
1	2	3	4	5	6
1.	Педагогические работники, реализующие программу общего образования				
1.1.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, имеющий:	высшее профессиональное	10749	11490	12231
	- I квалификационную категорию		13714	14455	15197
	- высшую квалификационную категорию		16679	17421	18162
		среднее профессиональное	10008	10749	11490
	- I квалификационную категорию		12973	13714	14455
	- высшую квалификационную категорию		15938	16679	17421
1.2.	Педагог дополнительного образования, имеющий:	высшее профессиональное	9415	10156	10897
	- I квалификационную категорию		12380	13121	13862
	- высшую квалификационную категорию		15345	16086	16828
		среднее профессиональное	8673	9415	10156
	- I квалификационную категорию		11638	12380	13121
	- высшую квалификационную категорию		14604	15345	16086
1.3.	Педагог-психолог, педагог-организатор, социаль-	высшее профессиональное	9044	9785	10526

1.4	ный педагог, имеющий:	нальное			
	- I квалификационную категорию		12009	12750	13492
	- высшую квалификационную категорию		14974	15716	16457
		среднее профессиональное	8303	9044	9785
	- I квалификационную категорию		11268	12009	12750
	- высшую квалификационную категорию		14233	14974	15716
	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший методист (воспитатель, педагог дополнительного образования) имеющий:	высшее профессиональное	10378	11120	11861
	- I квалификационную категорию		13343	14085	14826
	- высшую квалификационную категорию		16309	17050	17791
		среднее профессиональное	9637	10378	11120
	- I квалификационную категорию		12602	13343	14085
	- высшую квалификационную категорию		15567	16309	17050

При приеме на работу на педагогическую должность впервые устанавливается коэффициент 0,2 на срок два года:

- для выпускников государственных учреждений среднего профессионального или высшего образования, другим лицам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет при приеме на работу на педагогическую должность впервые устанавливается коэффициент 0,2 на срок два года;
- для лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;
- для лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

4. Должностные оклады специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников ОУ.

Профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Дворник, уборщик служебных помещений	6132

Профессии рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Гардеробщик, сторож (вахтер), рабочий по обслуживанию здания	6573-7899

Должности служащих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Секретарь-руководителя	7457-8783

Должности служащих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	2	3
1	Лаборант	7457-8783
2	Заведующий хозяйством	7679-9005

Должности служащих третьего уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	2	3
1	Бухгалтер	8341-9667
2	Библиотекарь	7899-9225

5. Коэффициент ОУ.

Коэффициент:

- коэффициент специфики работы ОУ (0,1 – 0,5).
- коэффициент специфики работы ОУ (Кс) включает в себя:
 - повышение должностных окладов (ставок заработной платы);
 - компенсационные выплаты.

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок
1	2
Повышение должностных окладов	
5.1. Педагогическим работникам ОУ, впервые поступающим	30 %, Кс = 0,3

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок
1	2
на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет*	
5.2. Учителям за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения); учителям за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20 %, Кс = 0,2

* Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет, за исключением срока осуществления педагогической деятельности:

- по основным общеобразовательным программам – лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;
- по дополнительным общеобразовательным программам – лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов (ставок заработной платы) по двум основаниям и более, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (базовой ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

6. Выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными предусматриваемыми действующим законодательством. Виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым законодательством.

Компенсационные выплаты	
6.1. За работу в ночное время	35 % часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
6.2. За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
6.3. За работу в неблагоприятных условиях труда	до 12 %, К = 0,12

Надбавка компенсационного характера устанавливается и производится на основании приказа директора школы и действует до момента отсутствия основания.

7. Выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя выплаты за наличие почетного звания, государственных наград; выплаты по результатам оценки эффективности деятельности ра-

ботника в соответствии с показателями, утвержденными приказом директора школы; выплаты за дополнительную работу; разовое премирование при наличии экономии фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ, который устанавливается учредителем при формировании нормативных затрат, на основе разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников ОУ.

7.1. Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград.

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат	Размер ежемесячных надбавок к должностному окладу, процентов
7.1.1*	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности	10%
7.1.2*	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации	15%
7.1.3*	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения	20%
7.1.4	Педагогические работники, реализующие программы общего образования (за исключением учителей, учителей-дефектологов, учителей-логопедов), которым назначаются выплаты за особые условия работы (работа по выявлению индивидуальных особенностей обучающихся и т.п.). Данная выплата устанавливается работникам по основному месту работы, является обязательным условием и не предусматривает сокращение других стимулирующих выплат	20 %
7.1.5**	Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук	7000 руб.
7.1.6	Педагогические работники, которым назначаются ежемесячные вознаграждения за выполнение функций классного руководителя	размер ежемесячного вознаграждения указан в примечании

* При одновременном наличии у работников ОУ оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 7.1.1, 7.1.2 надбавка к должностному окладу устанавливается только по основанию, предусмотренному пунктом 7.1.2.

* При одновременном наличии у работников ОУ оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 7.1.1., 7.1.2., и 7.1.3., надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 7.1.3.

** В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки, в случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки

Примечание:

Выплата ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя предусмотрена педагогическим работникам ОУ, определяется из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью, установленной санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами:

40 рублей за каждого обучающегося в классе с предельной наполняемостью 25 человек.

7.2. Выплаты по результатам оценки эффективности деятельности педагогических работников ОУ.

Показатели и критерии оценивания эффективности деятельности работников за конкретный период утверждаются приказом директора.

Оценка эффективности деятельности работников ОУ производится в два этапа (далее – эффективность Работника) 2 раза в год – на начало календарного года и на начало учебного года:

- 1 этап – самооценка эффективности работника ОУ. 1 этап проводится работником ОУ самостоятельно путем выставления процентов по конкретному показателю эффективности в соответствии со значениями, установленными школой (далее – школа) для работников.
- Результаты самооценки эффективности работник заносит в специальную форму показателей эффективности и отдаёт её в комиссию по назначению стимулирующих выплат до 15 декабря за первое полугодие и до 15 августа за второе полугодие.
- 2 этап – оценка эффективности работника ОУ комиссией по назначению стимулирующих выплат.

Оценка эффективности работника проводится комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия), которая обеспечивает демократический, государственно - общественный характер самоуправления ОУ, путем анализа результатов самооценки работника и информации, имеющейся в распоряжении администрации школы.

По результатам оценки члены комиссии в течение 7 рабочих дней заполняют протокол, включающий итоговую форму сводной таблицы оценки эффективности работника в процентах и передают директору школы.

В ходе 2 этапа оценки эффективности у работника могут быть запрошены дополнительные материалы.

В состав Комиссии включается не менее 3 членов, а также председатель и секретарь комиссии. Комиссия принимает решение простым большинством голосов. Заседания комиссии правомочны в случае присутствия на заседании не менее чем 2/3 её членов. Состав комиссии, ее председатель и секретарь утверждаются приказом директора школы. Решения комиссии оформляются протоколом. Протоколы ведет секретарь.

По результатам оценки эффективности работника ОУ комиссия принимает решение о размерах стимулирующих выплат работнику в процентах.

Директор школы после рассмотрения протокола издает приказ «О назначении доплат по результатам оценки эффективности Работников» на соответствующий период.

Комиссия правомочна устанавливать разовые выплаты педагогическим работникам по результатам оценки эффективности за полугодие текущего года на основе критериев и показателей, разработанных для оцениваемого периода, не учтенных ранее.

Заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат проводится 2 раза в год.

Работник школы несет ответственность за предоставление полных и достоверных данных о числовых значениях показателей его эффективности.

Комиссия несет ответственность за оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера (Приложение 1).

7.3. Выплаты стимулирующего характера за дополнительную работу.

Выплаты стимулирующего характера за дополнительную работу производятся в пределах оставшейся после утверждения в соответствии с разделом 7.2 Положения суммы стимулирующей фонда оплаты труда, рассчитанной на основании утвержденных показателей и критериев эффек-

тивности. Выплаты стимулирующего характера за дополнительную работу не предполагают дублирование прямых должностных обязанностей работника ОУ, установленных должностной инструкцией, или выплат иного характера.

№ п/п	Виды работ, за которые установлены выплаты	Критерии, на основании которых установлены выплаты	Размеры доплат (%)
1	2	3	4
7.3.1	Работа по обновлению информации в части финансово-экономической деятельности, на наполнению информацией сайтов	Заполнение сведений, обновление информации на сайтах 76н, ГИС Электронный бюджет , bus.gov.ru и прочих	100
7.3.2	Проведение торгово-закупочных процедур	Сбор и обработка информации, подготовка документации для проведения торгово-закупочных процедур	50
7.3.3	Работа по обновлению информации (наполнению информацией) сайтов и иных информационных ресурсов, необходимых для функционирования ОУ	7.3.3.1. Обновление информации на сайте образовательного учреждения	25
		7.3.3.2. Заполнение сведений на сайте в части реализации ПФДО	5
		7.3.3.3. Размещение информации в социальных сетях	15
7.3.4	Организация работы специализированных, профильных классов		5
7.3.5	Организация работы по ОТ и ТБ	Организация работы по пожарной безопасности, антитеррористической защищенности. Ведение документации, отчетность	50
7.3.6	Участие в региональных и муниципальных проектах	7.3.6.1. Руководство региональным проектом «Современная школа» («Точка роста», « Успех каждого ребенка», РДШ и др.)	50
		7.3.6.2. Организация работы федеральных проектов: ЦОС, 500+, ЛРОС , ПФДО, Функциональная грамотность и др.	5
		7.3.6.3. Организация и проведение ШЭ ВсОШ, ВПР	10
		7.3.6.4. Организация и поведение работы пришкольного лагеря	25
7.3.7	Создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно-воспитательного процесса.	7.3.7.1 Участие в мероприятиях муниципального уровня и выше по курируемым направлениям работы.	40
		7.3.7.2 Отсутствие замечаний по подготовке и проведению статистической отчетности по запросу органов управления образованием разного уровня по курируемым направлениям работы	10

		7.3.7.3 Контроль за созданием образовательной инфраструктуры учебных кабинетов в соответствии с современными требованиями (СанПиН, ФГОС) (наличие медиатеки, средств ТСО, банка ЭОР, наглядных пособий) при подготовке в новом учебному году	10
		7.3.7.4. Выполнение особо важного и срочного задания в установленные сроки –	5
		7.3.7.5. Эффективная организация разовых работ по обучению и воспитанию обучающихся	10
		7.3.7.6. Организация работы с детьми, имеющими ОВЗ	50
7.3.8	Проверка тетрадей (от количества часов по предмету)	7.3.8.1. Начальные классы 1-4 (до 20 чел)	10
		7.3.8.2 Начальные классы 1-4 (свыше 20 чел)	15
		7.3.8.3. Обществознание, история, биология, химия, география, физика) 7--11 класс	10
		7.3.8.4. Русский язык и литература 5-8 класс	15
		7.3.8.5. Русский язык и литература 9-11 класс	20
		7.3.8.6. Иностранный язык 2-11 классы	Группа до 15чел - 5 Свыше 15 чел -10
		7.3.8.7 математика 5-11 класс	10
7.3.9	Выплаты за осуществление функций классного руководителя	7.3.9.1. При наполняемости класса до 25 человек	10
		7.3.9.2. При наполняемости класса от 25 человек и более	15
7.3.10	Выплаты за руководство методическими объединениями	7.3.10.1. Школьный уровень	15
		7.3.10.2. Муниципальный уровень	20
7.3.11	Выплаты за работу в составе медико-педагогического консилиума		10
7.3.14*	За напряженность и интенсивность работы в старших классах	7.3.14.1. За ведение уроков на профильном и углубленном уровне	20
		7.3.14.2. За ведение уроков русского языка и математики в 8-11 классах	50
7.3.12	Организация питания с соблюдением требований санитарно-эпидемиологических правил	Контроль за документооборотом в целях своевременной и достоверной сдачи отчетности по питанию	15

7.3.13**	Работа с обучающимися, воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья, отклонения в физическом развитии, задержку психического развития (при наличии официального медицинского заключения), посещающими общеразвивающие классы, группы (работа с детьми) (работа с детьми-инвалидами)	Наличие указанной категории обучающихся, воспитанников в общеразвивающих классах, группах	20
7.3.14	Работа по подготовке и организации участия обучающихся в проведении мероприятий по продвижению здорового образа жизни (работа по проведению оздоровительных мероприятий)	7.3.14.1. Организация работы спортклуба	10
		7.3.14.2. Организация спортивных и массовых внеклассных мероприятий	10
		7.3.14.3. Организация работы ВФСК ГТО	10
		7.3.14.4. Организация профориентационной работы	10
7.3.15	Заведование оборудованными учебными помещениями	7.3.15.1. Кабинеты физики, химии, информатики, спортзал	10
		7.3.15.2. Другие кабинеты	5
7.3.15	Исполнение обязанностей лаборанта	7.3.15.1. Кабинет химии	10
		7.3.15.2. Кабинет биологии	5
		7.3.15.3. Кабинет физики	5
		7.3.15.4. Кабинет информатики	25
7.3.16	Работа по обновлению информации (наполнению информацией) сайтов и иных информационных ресурсов, необходимых для функционирования ОУ	7.3.16.1. Обновление информации на сайте образовательного учреждения ГИС электронный бюджет, «Виртуальный кабинет ОУ», «Работа России, «Федеральный институт оценки качества образования» и т.д.)	100
		7.3.16.2. Заполнение сведений в АСИОУ	100
7.3.17	Работа с библиотечным фондом	7.3.17.1. Прием и выдача учебников Сохранность библиотечного фонда	25
		7.3.17.2. Подготовка дополнительной материальной базы для организации образовательного процесса	25
		7.3.17.3. Расширение образовательных возможностей обучающихся через неделю чтения, творческие конкурсы, издательскую деятельность и др.	10
		7.3.17.4. Проведение библиотечных уроков, читательских конференций на актуальные темы по вопросам воспитания	10

7.3.18	Техническое обслуживание компьютерной техники	Своевременный незначительный ремонт компьютерной техники	50
7.3.19	Организация питания с соблюдением требований санитарно-эпидемиологических правил	7.3.19.1. Организация и контроль за питанием школьников	50
		7.3.19.2. Сбор и систематизация документации по питанию	15
		7.3.19.3. Контроль за документооборотом в целях своевременной и достоверной сдачи отчетности по питанию	100
7.3.20	Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	Выдача справок, ведение протоколов педсоветов, совещаний и др.	10
7.3.21	Обеспечение безопасных условий учебно-воспитательного процесса	7.3.20.1. Эстетическое содержание прилегающих территорий	50
		7.3.20.2. Проведение незначительного косметического ремонта	100
7.3.22	Воспитание и взаимодействие с детскими общественными объединениями	7.3.22.1. Вовлечение подростков в комплексный региональный проект «Формула успеха»	50
		7.3.22.2. Организацию взаимодействия с социальными партнерами	50
		7.3.22.3. Вовлечение в проекты и мероприятия федеральной программы обучающихся начальных классов «Орлята России»	15
		7.3.22.4. вовлечение в деятельность обучающихся из группы риска	50
7.3.23	Представление опыта своей работы на семинарах конкурсах, курсах		20

Для назначения и распределения выплат за дополнительную работу проводится заседание комиссии по распределению указанной части стимулирующих выплат. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола директор издает приказы о доплатах за дополнительную работу.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются директором ОУ по соглашению сторон.

Выплаты производятся в % от должностного оклада (от занимаемой ставки, но не более, чем от одной ставки).

* выплаты производятся от количества часов профильного уровня

** выплаты производятся от количества часов при наличии в классе(группе) обучающихся с ОВЗ

8. Разовое премирование

При наличии экономии фонда оплаты труда работнику ОУ может быть выплачена премия:

8.1. За выполнение особо важного и срочного задания в установленный срок в размере до 100% должностного оклада.

8.2. За добросовестный многолетний труд и в связи с юбилейной датой педагогической деятельности (начиная с 25 лет через каждые 5 лет) до 100% должностного оклада.

Размер премии, а также критерии отнесения выполненного задания к особо важному и сложному рассматриваются на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат, решение оформляется протоколом, на основании которого директор издает приказ о назначении премии.

9. Выплаты социального характера.

Выплаты социального характера- выплаты, направленные на социальную поддержку работников ОУ, не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

Выплаты социального характера производятся в пределах фонда оплаты труда по учреждению.

№ п/п	Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты (% от должностного оклада)
9.1	Материальная помощь		
9.1.1	Материальная помощь	Ежегодно, на основании личного заявления работника	До 100%
9.1.2	Материальная помощь	В связи с тяжелым материальным положением работника	До 100%
9.1.3	Материальная помощь	В связи тяжелой болезнью работника, требующей проведение дорогостоящего лечения	До 100%
9.1.4	Материальная помощь	В связи с несчастными случаями, ведущими к уничтожению имущества работника	До 100%
9.1.5	Материальная помощь	В связи с необходимостью приобретения дорогостоящих лекарств работнику	До 100%
9.1.6	Материальная помощь	В связи со смертью близкого родственника (родители, дети, муж, жена, брат, сестра) работника	До 100%

В соответствии с пунктом 9.1. материальная помощь выплачивается на основании личного заявления Работника при наличии средств.

Материальная помощь не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В случае смерти работника материальная помощь может быть выплачена ближайшему родственнику (родители, дети, родные брат и сестра, муж и жена) или лицу, находящемуся на иждивении умершего на день его смерти, по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

10. Минимальный уровень заработной платы работников ОУ

Месячная заработная плата работников образовательных учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

11. Порядок и условия почасовой оплаты труда

11.1. Почасовая оплата труда педагогических работников ОУ применяется при оплате:

11.2. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

11.3. За педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы.

11.4. Размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

11.5. При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

12. Внесение изменений и дополнений в Положение

Изменения и дополнения в данное Положение принимаются на заседании педагогического совета ОУ и утверждаются приказом директора ОУ.

№ п/п	Виды работ, за которые установлены выплаты	Критерии, на основании которых установлены выплаты	Размеры доплат (%)*
1	2	3	4
7.2.1	ЕГЭ	7.2.1.1. 100% справляемость по результатам	15
		7.2.1.2. Средний балл ЕГЭ выше чем по городу	20
7.2.2	ГИА	7.2.2.1. 100% справляемость по результатам	10
		7.2.2.2. Средний балл ГИА выше чем по городу	15
7.2.3	Участие в профессиональном конкурсе «Учитель года»	7.2.3.1. Участие в конкурсе	10
		7.2.3.2. Призовое место	15
7.2.4	Участие в конкурс профессионального мастерства (Молодой педагог, Педагог профессионал и др.). сроком на 1 год	7.2.4.1. Участие в конкурсе	5
		7.2.4.2. Призовое место	10
7.2.5	Олимпиады	7.2.5.1. Призёры муниципального уровня	10
		7.2.5.2. Призёры регионального уровня	15
7.2.6	Научно-исследовательская деятельность (город, область)	7.2.6.1. Призёры муниципального уровня	10
		7.2.6.2. Призёры регионального уровня	15
7.2.7	Выплаты за Почетную грамоту Министерства просвещения	Наличие грамоты	5
7.2.8	Наставничество молодых учителей		15
7.2.9	Участие в Спартакиаде школьников	7.2.11.1 Победители	15
		7.2.11.2 Призеры	10
7.2.10	Организация работы ГТО	7.2.11.1 90-100 %	15
		7.2.11.2.80-89%	10
		7.2.11.3 70-79%	5
7.2.11	Выплаты за выслугу непрерывного стажа в МОУ «Гимназия №1»	7.2.11.1. 5- 10 лет (непрерывного стажа работы в МОУ «Гимназия №1»)	5
		7.2.11.2. Свыше 10 лет (непрерывного стажа работы в МОУ «Гимназия №1»)	10

* Выплаты производятся в размере от должностного оклада (от занимаемой ставки, но не более, чем от одной ставки).