

СОГЛАСОВАНО  
с профсоюзным комитетом Гимназии  
Председатель О.Ф.Петрова \_\_\_\_\_  
22.09.2023 года



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор MAOU Гимназия № 104  
«Классическая гимназия»  
Т.М.Галимова  
Приказ № 94-О от 22.09.2023 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников муниципального автономного**  
**общеобразовательного учреждения**  
**Гимназия № 104 «Классическая гимназия»**

Принято на Общем собрании работников учреждения  
(протокол № 2/2023 от 22.09.2023 года)

Екатеринбург

## **Глава 1. Общие положения**

1.1. Положение о системе оплаты труда работников МАОУ Гимназия № 104 «Классическая гимназия» (далее – Положение, далее – Гимназия) разработано в соответствии с Постановлениями Администрации города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» (в действующей редакции), № 2456 от 14.09.2023 «Об изменении оплаты труда работников муниципальных учреждений в 2023 году» и наряду с Коллективным договором устанавливает систему оплаты труда работников Гимназии.

1.2. Заработная плата каждого работника Гимназии устанавливается трудовым договором с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с Коллективным договором и настоящим Положением.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ и размера минимальной заработной платы, установленного в Свердловской области (ст. 133, 133<sup>1</sup> ТК РФ).

1.4. При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышений к окладам, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Система оплаты труда работников Гимназии разрабатывается на основании настоящего Положения, утверждается локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

1.7. Фонд оплаты труда работников Гимназии формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой Гимназии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. На установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также на компенсационные выплаты, установленные в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда работников Гимназии. Оставшаяся часть фонда оплаты труда (не более 30 процентов) направляется на стимулирующие выплаты и выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.8. Штатное расписание Гимназии разрабатывается и утверждается директором Гимназии в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год по согласованию с Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, и включает в себя все должности работников Гимназии.

1.9. Должности работников, включаемые в штатное расписание Гимназии, определяются в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории

Российской Федерации в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС).

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

2.1. Оплата труда работников Гимназии устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения;
- 9) 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.

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

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, ученой степени по соответствующему профилю работы, почетного звания по соответствующему профилю работы);
- 2) продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Гимназии;
- 3) объем учебной (педагогической) работы, в том числе количество часов урочной и внеурочной деятельности;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

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

2.4. Изменение оплаты труда работника Гимназии производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом учреждения предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию);
- 2) при присвоении почетного звания по соответствующему профилю – со дня его присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук по соответствующему профилю – со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Федерации о выдаче диплома кандидата или доктора наук (при предъявлении диплома кандидата или доктора наук).

2.5. При появлении у работника права на изменение размера заработной платы в соответствии с пунктом 2.4. настоящего Положения 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. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться педагогическими работниками Гимназии, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Преподавательская работа в этом же учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работ, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.8. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, Гимназия вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.9. Предоставление возможности осуществлять преподавательскую работу работникам, выполняющим ее помимо основной работы в Гимназии, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий и организаций осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Гимназии при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

2.10. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Гимназии возлагается на директора Гимназии, который обязан:

- 1) проверять документы об образовании и документы, подтверждающие квалификационную категорию, другие основания для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, предусмотренные настоящим Положением;
- 2) ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Гимназии помимо своей основной работы, а также штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности.

### **Глава 3. Порядок определения оплаты труда работников Гимназии**

3.1. Оплата труда работников Гимназии включает в себя:

- 1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых 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, данных в Приложении № 1 к настоящему Положению;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, указанным в главе 4 настоящего Положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат

стимулирующего характера, указанным в главе 5 настоящего Положения.

3.2. Гимназия в лице директора (с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации) в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Гимназии с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не должны быть ниже минимальных.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы конкретного работника определяется в трудовом договоре.

3.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников повышаются за наличие квалификационной категории. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы конкретного работника рассчитывается путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного по занимаемой работником должности настоящим Положением, на размер соответствующего повышения (или суммы повышений, если у работника есть основания для установления ему двух повышений).

Применение повышений к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий год.

3.5. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Гимназии, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, должности педагогических работников, должности руководителей 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, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в Приложениях № 1, 2 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются работодателем на 10-70 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя учреждения. Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя Гимназии устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

3.6. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, 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 общеотраслевых должностей служащих установлены в Приложении № 3 к настоящему

Положению.

3.7. 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 окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

3.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на иных 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.

3.9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от № 1601 от 22.12.2014 года «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», № 536 от 11.05.2016 года «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

3.11. 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 в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

#### **Глава 4. Оплата труда педагогических работников Гимназии**

4.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Гимназии 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" (с учетом последующих редакций).

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников повышаются за наличие квалификационной категории. Повышения за квалификационную категорию устанавливаются на срок действия квалификационной категории. Применение повышений к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий год.

4.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за

соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

По истечении срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил Российской Федерации;
- в случае установления нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.5. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 50 % сроком на два года.

Данная стимулирующая выплата устанавливается при трудоустройстве впервые в течение иного срока трудоустройства после окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от № 1601 от 22.12.2014 года «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», № 536 от 11.05.2016 года «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.7. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и внеурочная деятельность, 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, дополнительными соглашениями к трудовым договорам и должностными инструкциями.

4.8. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

## **Глава 5. Выплаты компенсационного характера**

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

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

5.3. Работникам Гимназии устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.4. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5.5. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается на основании проведенной специальной оценки условий труда (далее - СОУТ) в соответствии со ст.147 ТК РФ – не менее 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Директор Гимназии осуществляет меры по проведению СОУТ с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. СОУТ осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты устанавливает директор Гимназии по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

*Таблица распределения доплат по классам условий труда Минтруда РФ.*

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

Случае истечения срока действия СОУТ указанная выплата сохраняется за работником до проведения очередной СОУТ.



5.6. Всем работникам Гимназии выплачивается районный коэффициент в размере 15% к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР 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 Гимназии при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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 устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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.

**Доплаты за увеличение объема работ** (за проверку письменных работ) устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- **за проверку письменных работ** в % от должностного оклада:

- учителям русского языка и математики в 1-11 классах – 20 %;
- учителям начальных классов – 10 %
- учителям литературы – 10 %
- учителям иностранного языка – 10 %
- учителям физики, информатики, истории, обществознания, права, экономики, искусства, географии, химии, биологии – 5 %.

**Доплаты за увеличение объема работ** (за классное руководство, заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), обеспечение профессиональной ориентации обучающихся) устанавливаются **в абсолютном размере**:

- **доплаты за классное руководство** – 100 рублей за одного обучающегося во 2-4, 5-8, 10 классах; 120 рублей за одного обучающегося в 1, 9, 11 класса;

- **доплата за заведование кабинетами**: неспециализированный кабинет, спортивный зал, лингафонный кабинет - 750 рублей, зал хореографии, кабинет биологии, кабинет географии, учебная мастерская, кабинет ИЗО в начальных классах – 1125 рублей, специализированный кабинет (физики, химии, информатики) – от 1125 до 1500 рублей;

- **за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и объединениями**, в том числе районными МО – от 2000 до 3000 рублей;

- **за выполнение функций координатора, куратора проекта или отдельных направлений деятельности** (проект «Одаренные дети», Школьное Научное Общество, аттестационные процедуры и другие) – от 1000 до 5000 рублей;

- **за осуществление функций наставника молодых педагогов** – от 1000 до 3000 рублей;

- **за выполнение функций куратора, координатора проекта класса (группы) обучающихся** от 1000 до 5000 рублей;

- **за осуществление функций лаборантов при осуществлении практических работ и лабораторных практикумов** – от 1500 до 3000 рублей.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются настоящим Положением.

**Размеры доплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительно оплачиваемых работ.**

5.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Оплата сверхурочной работы производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включающего все источники финансирования.

5.11. 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 каждый час работы в ночное время.

Оплата труда за работу в ночное время производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включающего все источники финансирования.

5.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством в пределах фонда оплаты труда работников Гимназии, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.13. Работникам Гимназии (кроме руководителя учреждения, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) за норму часов рабочего времени в следующих размерах:

- **20 процентов оклада** – педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключений клинико-экспертных комиссий лечебно-профилактических организаций (больниц, поликлиник, диспансеров);

- **15 процентов оклада** – педагогическим работникам лицеев, гимназий, школ с углубленным изучением отдельных предметов, деятельность которых связана с образовательным процессом;

- **15 процентов оклада** - педагогическим работникам за работу в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, если таковые созданы в Гимназии;

- **20 процентов оклада** - специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, в том числе руководителям данных комиссий и пунктов.

5.14. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем Гимназии в соответствии с настоящим Положением, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Гимназии.

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

5.15. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат

стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.16. Доплата за совмещение профессий (должностей), за работу в ночное время, за сверхурочную работу, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается в состав минимального размера оплаты труда за выполнение одной нормы труда.

## **Глава 6. Выплаты стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Гимназии, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Гимназии.

6.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разработанных в Гимназии показателей и критериев эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год

6.3. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) иные выплаты (единовременное премирование, материальная помощь) в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

6.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6.5. Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников, данных в Приложении № 5 к настоящему Положению. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения на основании настоящего Положения с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет и улучшающих имидж учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за интенсивность труда работника, за сложность, напряженность, особый режим.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе к единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или обучающимися в

учреждении в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

**Молодым специалистам** устанавливаются **выплаты в размере 50 процентов оклада** (должностного оклада), ставки заработной платы.

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 коллективным договором, трудовым договором, настоящим Положением.

**6.7. Выплаты за качество выполняемых работ** устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

- наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов "заслуженный" по соответствующему профилю в размере 20% от оклада;
- наличие ученой степени доктора наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов "народный" по соответствующему профилю в размере 50% от оклада;
- другие качественные показатели.

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

**6.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет** относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в сфере образования или в Гимназии. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается учредителем.

**6.9. К премиальным выплатам по итогам работы** относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника учреждения, указанным в Приложении № 5 к настоящему Положению.

**6.10. В целях обеспечения социальной защищенности работников Гимназии и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда применяется единовременное премирование:**

- 1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации;
- 2) в связи с празднованием Дня учителя;
- 3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (40, 45, 50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);
- 4) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

**6.11. Условия, порядок и размер единовременного премирования** определяются настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Гимназии.

6.12. Директор Гимназии вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам **материальную помощь**.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Гимназии.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

6.13. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер выплаты стимулирующего характера устанавливается пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

## **Глава 7. Условия оплаты труда руководителя Гимназии, заместителей руководителя Гимназии**

7.1. Оплата труда руководителя Гимназии, его заместителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

7.2. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Гимназии устанавливаются работодателем (учредителем образовательной организации).

7.3. Учредитель разрабатывает и утверждает систему критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и средней заработной платы работников учреждений исходя из особенностей типов и видов учреждений в пределах кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников Гимназии рассчитывается без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя.

Определение размера среднемесячной заработной платы директора Гимназии, заместителей директора, работников Гимназии осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

В трудовой договор руководителем Гимназии включаются условия оплаты труда с учетом предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителя Гимназии устанавливаются на 10 – 70 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя Гимназии устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.5. При занятии заместителями руководителя Гимназии педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

7.6. Заместителям директора Гимназии устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 5 и 6 настоящего Положения.

7.7. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора Гимназии принимается руководителем учреждения.

## **Глава 8. Заключительные положения**

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель Гимназии несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель Гимназии вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом работников Гимназии в порядке, установленном статьей 74 ТК РФ.

8.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, руководитель Гимназии вправе осуществлять привлечение помимо работников Гимназии, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**Размеры окладов (должностных окладов)  
по квалификационным уровням квалификационной группы должностей  
педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада в рублях	
Второй	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	Базовый оклад, без категории	14 761,00
		Должностной оклад при наличии аттестации на соответствие занимаемой должности	16 238,00
		Должностной оклад при наличии аттестации на 1 категорию	17 714,00
		Должностной оклад при наличии аттестации на высшую категорию	18 452,00
Третий	Педагог-психолог	Базовый оклад, без категории	14 761,00
		Должностной оклад при наличии аттестации на соответствие занимаемой должности	16 238,00
		Должностной оклад при наличии аттестации на 1 категорию	17 714,00
		Должностной оклад при наличии аттестации на высшую категорию	18 452,00
Четвертый	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, <b>учитель</b> , педагог-библиотекарь	Базовый оклад, без категории	16 061,00
		Должностной оклад при наличии аттестации на соответствие занимаемой должности	17 667,00
		Должностной оклад при наличии аттестации на 1 категорию	19 273,00
		Должностной оклад при наличии аттестации на высшую категорию	20 076,00

Приложение № 2

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала и размеры окладов**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Второй	Диспетчер образовательного учреждения (по питанию)	14 883,00

**Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей  
структурных подразделений и размеры окладов**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	Третий	Заведующий библиотекой	15 802,00

Приложение № 3

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей служащих  
и размеры окладов**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	Первый	Лаборант	10 727,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	Первый	Документовед, специалист по кадрам, специалист по охране труда, инженер-программист	14 994,00

Приложение № 4

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных  
профессий рабочих и размеры окладов**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
Первый	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов*, гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник,	8 074,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
Первый	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10 614,00
* В соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. ** Перечень профессий высококвалифицированных рабочих разрабатывается учреждением и утверждается главным распорядителем бюджетных средств.		



### Выплаты премиального и стимулирующего характера.

1. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет:
  - стаж от 5 до 10 лет – 500 рублей;
  - стаж от 10 до 15 лет - 750 рублей;
  - от 15 до 20 лет – 1000 рублей.
2. **Показатели и критерии эффективности труда работников гимназии** для начисления выплат стимулирующего характера:

**2.1. Для руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения:** (в соответствии с распоряжением Департамента образования Администрации города Екатеринбурга от 02.10.2023 года №1865/46/36):

Направление оценки	Показатели, обеспечивающие оценку	Методика оценки	Периодичность назначения	Источник получения информации
1. Оценка компетенций руководителя (max – 5 баллов)	Прохождение руководителем программ повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки в объеме не менее 72 часов	факт прохождения – 1 б	1 раз в год.	Удостоверение (не менее 72 часов), за последние 3 года
	Участие руководителей и /или управленческой команды в конкурсах профессионального мастерства.	факт участия – 1 б	1 раз в год	Документ, подтверждающий участие (диплом, грамота, сертификат) за последние 3 года
	Участие в профессиональных мероприятиях, публикации по передаче управленческого опыта.	факт участия – 1 б	1 раз в год	Документ или ссылка на интернет-источник, подтверждающие участие (исключая мероприятия на возмездной основе)
	Выполнение функций наставника, куратора в рамках муниципальных, региональных программ	факт участия – 1 б	1 раз в год	Распорядительный документ, подтверждающий выполнение функций куратора
	Оценка знания законодательства в сфере образования в период аттестации не менее 80 баллов	1 б	1 раз в год	Протокол с результатами тестирования
2. Качество управленческой деятельности руководителей (max – 8 баллов)	Отсутствие обоснованных обращений работников, обучающихся, их родителей (законных представителей), иных лиц, свидетельствующих о нарушении прав участников образовательных отношений,	факт отсутствия – 1 б	1 раз в год	Статистические данные учредителя (РУО, ДО)

	неправомерных действиях или бездействии со стороны должностных лиц ОО			
	Отсутствие неисполненных в срок предписаний надзорных органов и отрицательных заключений проверяющих (надзорных, финансовых, учредителя, контрольных и т.д.) органов	факт отсутствия – 1 б	1 раз в год	Акты проверок надзорных органов, материалы самообследования, информация РУО, ДО
	Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) с обучающимися и/или работниками во время образовательного процесса и проводимых в образовательной организации мероприятий	факт отсутствия – 1 б	1 раз в год	Журнал регистрации несчастных случаев. Сведения от ответственного за учёт несчастных случаев от РУО
	Выполнение муниципального задания по объемным и качественным показателям	факт исполнения не менее 95% – 1 б	1 раз в год	Отчет об исполнении муниципального задания
	Отсутствие признаков необъективности образовательных результатов в образовательной организации согласно данных ФИОКО и других региональных процедур оценки качества образования	факт отсутствия – 1 б	1 раз в год	Данные мониторингов
	Отсутствие образовательной организации в перечне школ с низкими образовательными результатами по результатам федерального и регионального мониторингов	факт отсутствия – 1 б	1 раз в год	Данные мониторингов и материалы самообследования
	Наличие официального статуса ресурсного центра, инновационной, пилотной или экспериментальной площадки, опорного центра, участие в реализации муниципального сетевого проекта	наличие статуса – 1 б	1 раз в год	Распорядительные документы, подтверждающие функционирование центра, площадки, участие в проекте, план работы
	Образовательная организация является площадкой проведения профессиональных и образовательных мероприятий муниципального, регионального, федерального уровней	наличие статуса – 1 б	1 раз в год	Приказ (распоряжение) о проведении мероприятия
3. Достижение обучающимися результатов освоения	Доля выпускников 9-х классов, успешно прошедших ГИА, из числа выпускников, допущенных к ГИА	100% - 1 б	1 раз в год	Данные мониторингов и самообследования
	Доля выпускников 11-х классов,	100% - 1 б	1 раз в год	Данные

основных образовательных программ (max – 11 баллов)	успешно прошедших ГИА, из числа выпускников, допущенных к ГИА			мониторингов и самообследования
	Доля участников ЕГЭ, сдавших хотя бы один предмет на высоком уровне (80 баллов и выше),	не менее 5% - 1б	1 раз в год	Данные мониторингов и самообследования.
	Доля выпускников 11-х классов, получивших аттестат о среднем общем образовании с отличием и/или награжденных федеральной наградой «Медаль “За особые успехи в учении”» от общего количества выпускников	не менее 10% - 1б	1 раз в год	Данные мониторингов и материалы самообследования
	Доля выпускников 11-х классов, получивших медаль «За особые успехи в учении», которые набрали по 1 из предметов во время сдачи ЕГЭ менее 70 баллов, в общей численности выпускников 11-х классов, получивших медаль «За особые успехи в учении»	0% - 1б	1 раз в год	Данные мониторингов и материалы самообследования
	Доля обучающихся, достигших минимального уровня подготовки по результатам промежуточной аттестации	не менее 98% - 1б	1 раз в год	Данные мониторингов и материалы самообследования
	Наличие побед и призовых мест детей в официальных мероприятиях различного уровня и направленности	факт - 1 б	1 раз в год	Дипломы, грамоты (не интернет-конкурсы) не ниже муниципального уровня.
	Наличие побед и призовых мест детей в региональном или/и заключительном этапе ВСОШ	факт - 1 б	1 раз в год	Протоколы, итоговые документы ВСОШ
	Доля обучающихся в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся по программам дополнительного образования на базе ОО	более 50% - 1 б	1 раз в год	Документы, подтверждающие результат
	Снижение количества или отсутствие правонарушений обучающимися ОО	факт достижения - 1 б	1 раз в год	Материалы самообследования
	Доля детей в ОО, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум», «IT-куб», «Золотого сечения», проектов естественно-научной и технической направленности	более 20% - 1 б	1 раз в год	Материалы самообследования
4.Организация получения	Наличие доступной образовательной среды для детей с	факт наличия –	1 раз в год	Паспорт доступности ОО

образования обучающихся с ОВЗ, детьми-инвалидами (max – 6 баллов)	ОВЗ	1 б		
	Доля педагогических работников с функционалом тьютора	не менее 5% - 1 б	1 раз в год	Материалы самообследования, документы об образовании
	Наличие оборудованного помещения, приспособленного для индивидуальных консультаций с обучающимися, родителями	факт наличия – 1 б	1 раз в год	Материалы самообследования, информация РУО
	Наличие дистанционных форм поддержки обучающихся с ОВЗ	факт наличия – 1 б	1 раз в год	Материалы самообследования
	Наличие электронной библиотеки и ЛК читателей для детей с ОВЗ	факт наличия – 1 б	1 раз в год	Материалы самообследования
	Доля обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов, охваченных психолого-педагогическим сопровождением	100% - 1 б	1 раз в год	Аналитическая информация
5.Формирование резерва управленческих кадров (max – 3 балла)	Наличие педагогов или заместителей являющихся участниками конкурса «Кадровый резерв» (за последние 3 года)	факт участия – 1 б	1 раз в год	Информация ДО, участие за последние 3 года.
	Представитель ОО по итогам конкурсного отбора включен в кадровый резерв	факт включения – 1 б	1 раз в год	Распорядительный документ ДО, результат за последние 3 года.
	Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и/или переподготовки <i>по управлению в сфере образования</i>	свыше 5% - 1 б	1 раз в год	Реквизиты удостоверений (не менее 16 часов)
6.Создание условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных) (max – 16 баллов)	Средний показатель педагогической нагрузки основного персонала не выше среднегогородского показателя и/или не выше 1,5 ставок	факт выполнения – 1 б	1 раз в год	Информация ЦБ
	Соответствие результатов по всем критериям НОКО оценке «отлично/хорошо»	1 б.	1 раз в год	скан –копия страницы, подтверждающей результаты НОКО на весь период до момента следующей оценки.
	Наличие среди работников победителей и призёров конкурсов профессионального мастерства (муниципальный, региональный и всероссийский уровни).	факт наличия – 1 б.	1 раз в 3 года	Дипломы конкурсов (не онлайн и не платных конкурсов) за последние 3 года
	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	не менее 30% – 1 б	1 раз в год	Аналитическая информация

100% вовлеченность молодых специалистов со стажем до 3 лет в различные формы сопровождения и наставничества	факт достижения - 1 б	1 раз в год	Материалы самообследования
Доля педагогических работников, ведущих личную страничку на сайте школы	не менее 20% - 1 б	1 раз в год	Материалы самообследования
Доля сотрудников, ведущих работу в качестве эксперта и (или) тьютора, консультанта, наставника, по реализации ФГОС, аттестации ПиРР (за последние 3 года), подтвержденный документально	не менее 20% - 1 б	1 раз в год	Распорядительные документы соответствующих профильных органов
Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	более 30% - 1 б	1 раз в год	Материалы самообследования
Реализация образовательных программ в рамках сетевого взаимодействия	факт – 1 б	1 раз в год	Договоры о взаимодействии
Публичное представление результатов деятельности педагогов (педагогического коллектива) на методических мероприятиях различного уровня	факт участия – 1 б	1 раз в год	Материалы, подтверждающие участие.
Наличие читального зала библиотеки, в том числе с обеспечением возможности работы на компьютерах и выходом в интернет	факт наличия – 1 б	1 раз в год	Материалы самообследования
Доля обучающихся, имеющих возможность бесплатного доступа к верифицированному цифровому образовательному контенту	100% - 1 б		Выгрузка из информационных систем пользователей
Отсутствие просроченной дебиторской задолженности	1 б	1 раз в год	Информация ЦБ
Выполнение целевого показателя заработной платы педагогических работников	1 б	1 раз в год	Информация ЦБ
Привлечение внебюджетных средств, достижение коэффициента платной деятельности	1 б	1 раз в год	Информация ЦБ
Отсутствие недостатков товарно-материальных ценностей	факт отсутствия – 1 б	1 раз в год	Акты инвентаризации за последние 12 мес.

## 2.2. Для педагогических работников:

Критерий	Содержание критерия	Баллы	Подтверждающие документы
<b>2.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1.Позитивная динамика учебных достижений обучающихся	Положительная динамика качества обученности по предмету	26	Оценки журналах, данные срезов знаний (раз в учебный период)
<b>2.2.2. За качество выполняемых работ</b>			
1.Официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного уровня и результатов ГИА (9, 11-е классы)	Результаты ЕГЭ в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен по выбору не менее 30 %): Успеваемость учащихся по предмету 100 %	26	Результаты промежуточной и итоговой аттестации (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР)  В течение года
	Результаты ЕГЭ предметов по выбору (ЕГЭ выше порога у 100% обучающихся)	36	Раз в год по итогам ГИА
	Результаты выше среднего по РФ	36	
	Особые достижения (100 балльники)	56	
	Высокие результаты (80 – 99 б) у более чем 30% обучающихся	46	
	Результаты ГИА в 9 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен по выбору не менее 30 %): Успеваемость учащихся по предмету 100 %	16	В течение года
	Результаты ОГЭ выше среднего по России	26	Раз в год по итогам ГИА
	Результаты ГИА предметов по выбору (не менее 30 %), соответствующие отметкам 4 и 5	36	
	Результаты ОГЭ с максимальным значением не менее 10%	36	Раз в год по итогам ГИА
	2. Независимые контрольные и диагностические работы, ВПР	Положительная динамика результатов итоговых форм контроля (ДКР, ВПР, АКР и др)	26
<b>2.2.3. По итогам работы в виде премиальных выплат:</b>			
1. Работа с детьми группы риска	Положительная динамика учебных достижений.	16	Один раз в учебный период по справке зам.директора по УВР
2. Высокий уровень организации и	Отсутствие испорченных бланков и документов строгой отчетности: Ответственные в аудитории		За каждый экзамен без замечаний

проведения ГИА		16	
3.Официально зафиксированные достижения учащихся во ВсОШ , в фестивале «Юные интеллектуалы среднего Урала» и других конкурсах	Всероссийский уровень: Победитель Призёр Участие	106 86 56	Списки победителей, грамоты лауреатов, призеры
	Региональный уровень Победитель Призёр Участие	86 56 36	
	Муниципальный уровень Победитель Призер Участие	56 36 26	
	Районный уровень Победитель Призер Участие	36 16 0,5	
	Школьный уровень Победитель Призер	26 16	
4. Организация и проведение олимпиад, проверка олимпиадных работ	В зависимости от объема работ и затраченного времени (за каждую олимпиаду)	26	
<b>2.2.4. Внеурочная деятельность педагога</b>			
1.Внеурочная работа по предметам	Дополнительная индивидуальная работа с учащимися (учитывается количество и качество проектной деятельности)	До 36	Отметка в журнале по проведению дополнительных занятий (раз в месяц), успешная защита проектов
	Проведение предметных недель	26	По решению ШМО
	Проведение открытых предметных внеурочных мероприятий	46	По решению ШМО
2. Участие педагога в культурно-массовых и спортивных мероприятиях	Участие Призовое место 1 место (победитель) Участие в командных соревнованиях или конкурсах	0,5 16 26 26	Наличие грамот, дипломов
3. Судейство на школьных конкурсах		16	

<b>2.2.5. Методическая работа учителя</b>			
1.Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ углубленного и профильного изучения предмета, факультативов и элективных курсов	разработка авторских образовательных программ	15 б	Программы курсов, утвержденные методическим советом  результаты экспериментальной деятельности
	авторская разработка программ факультативных, элективных курсов	10 б	
	участие в экспериментальной работе в профильном и предпрофильном изучении предметов	5б	
	участие в экспериментальной работе в рамках базовой площадки в ОУ	5б	
2.Мастер-классы педагога	Проведение открытых уроков: Для гимназии	3б	При наличии представителей администрации или руководителя ШМО и коллег на уроке
	Для района	4б	
	Для города	5б	
	Для региона	6б	
	Семинары, мастер-классы на уровне: Гимназия	2б	По представлению зам. Директора по УВР, руководителя ШМО о проведенном мероприятии.
	Район	3б	
Город	4б		
Регион	5б		
3. Участие педагога в НПК, Педчтениях, конференциях	Представление опыта работы и (или) участие в мероприятиях гимназии по распространению педагогического опыта на уровнях: Гимназия	2б	По представлению заместителя по УМР, руководителя ШМО о проведенном мероприятии.
	Район	3б	
	Город	4б	
3. Участие педагога в НПК, Педчтениях, конференциях	Участие в НПК	0,5	Аналитическая справка зам.директора по УВР, материалы семинаров, конференций, совещаний
	Выступление на НПК на уровнях: Район	1б	
	Город	2б	
	Регион	3б	
РФ	4б		
	Педагогические чтения, тезисы, выступления	3б	Аналитическая справка зам. директора по УМР
	Публикация статей в педагогических изданиях (оценивается 1 раз независимо от	до 5б	Аналитическая справка зам. директора по УМР



	количества публикаций в разных изданиях)		
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	56	
	Победитель на городском (регион) уровне:	106	
	Призовое место	76	
4. Учебный кабинет	Ремонт и оформление кабинета (учитывать объем проведенных работ)	56	В течение года

#### 2.2.6. Ведомственные награды, достижения педагога

1. Награды за достижения	Благодарственное письмо, Грамота (районного уровня)	500 рублей	Единоразово
	Благодарственное письмо, Грамота (город)	1,0 тыс. рублей	Единоразово
	Благодарственное письмо, Грамота (регион)	3,0 тыс.	Единоразово
	Благодарственное письмо, Грамота РФ	5,0 тыс рублей	
	Получение нагрудных знаков отличия работников образования	1,0 тыс. рублей.	Единоразово

#### 2.2.7. Воспитательная деятельность педагога, критерии эффективности работы классного руководителя

1. Организация работы с различными категориями обучающихся	Своевременная и качественная подготовка отчетов и анализа о выполнении планов воспитательной работы и текущих отчетов	26	Один раз в год Справка зам. по ВВР
	Результативность работы с детьми «группы риска»	36	Раз в полугодие по справке зам. директора по ВР
	Подготовка и участие в детских праздниках, воспитательных мероприятиях -		
	<b>Региональный уровень:</b>		
	Победитель	106	но не более 10000 рублей (в денежном эквиваленте)
	Призер	86	
	Участие	56	
	<b>Городской уровень</b>		
	Победитель	56	Учитывать уровень подготовки и время затраченное на подготовку мероприятия (внеурочное время)
	Призер	36	
Участие	26		
<b>Районный уровень</b>			
Победитель	36	После анализа, проведенного мероприятия	
Призер	26		
Участник	16		
Организация мероприятия на параллели (подготовка и	36		

2. Участие в организации питания обучающихся	проведение)		Раз триместр по данным социального педагога
	Отсутствие правонарушений у обучающихся (или положительная динамика по этому показателю); Процент охвата горячим питанием: 85-100%; без задолженности по оплате питания	36  16 16	

### 2.3. Критерии эффективности работы непедагогических работников гимназии

должность	Содержания критерия	баллы
<b>2.3.1. Заместитель директора по АХР</b>	Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий, соответствующих требованиям СанПиН	7б
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, ОТ	5б
	Сохранность школьного имущества по итогам очередной инвентаризации	3б
	За безаварийное функционирование систем жизнеобеспечения гимназии	3б
	Работа в электронных системах материального и бухгалтерского учета	10б
	Организация своевременного учета оборудования, приобретенного за счет внебюджетных средств	4б
	Качественная организация работы по заключению договоров с подрядными и торговыми организациями, взаимодействие с централизованной бухгалтерией	10 б
	За высокий уровень организации и контроля работы персонала, курируемых подразделений	5б
	Выполнение необходимых объемов текущего ремонта	10б
	За высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, планов ФХД и муниципального задания)	10б
<b>2.3.2. Заведующая библиотекой, библиотекарь</b>	Деятельность по пропаганде чтения	2б
	За качественную работу с библиотечным фондом школьных учебников	5б
	За системную работу по проведению библиотечных уроков, направленных на развитие познавательного интереса у обучающихся	7б
	За организацию работы библиотеки в качестве БИЦ	10б
	Качественная подготовка, оформление библиотечного фонда и тематических выставок	5б
	Перевод фонда на электронные носители, ведение и пополнение электронной базы данных	10б
<b>2.3.3. Специалист по кадрам</b>	За высокий уровень организации и контроля работы персонала, ведение кадровой документации	10б
	За высокий уровень исполнительской дисциплины	5 б

	Работа в АИС «Кадры»(своевременная и качественная подготовка отчетов, работа в муниципальных и региональных электронных системах кадрового учета)	10 б
	Качественная работа по планированию и по реализации антикоррупционной политики ОО	10 б
<b>2.3.4. Преподаватель организатор ОБЖ</b>	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда, безопасности в чрезвычайных ситуациях, подготовка школы как объекта ГО	6б
	Работа с допризывной молодежью	10б
	Качественная организация работы по отработке требований противопожарной и антитеррористической защищенности ОО	5 б
<b>2.3.5. Документовед</b>	За интенсивность и напряженность работы по обеспечению информационной безопасности ОО	10 б
	Качественное ведение документации по учету и движению обучающихся ОО	10 б
	Высокая исполнительская дисциплина, соблюдение требований законодательства по защите персональных данных	6 б
	За дополнительную работу с АИС «Образование» и другими системами мониторинга	10 б
<b>2.3.6.Дворник</b>	За сложность работы в зимний период с 01.12. по 01.03	10 б
<b>2.3.7. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, гардеробщик</b>	Выполнение работ, не связанных с основными должностными обязанностями (мелкий и текущий ремонт помещений)	10 б