УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ Вторая гимназия
Подписано цифровой подписью: Михно Ирина Моисеевна И. М. Михно

Положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Вторая Новосибирская гимназия»	**ПО.58.09-2022**

Введено в действие приказом№ 425/1 от 30.09.2022 **экземпляр №2**

СОГЛАСОВАНО
первичная профсоюзная организация
МАОУ Вторая гимназия
Председатель профсоюзной организации
И.А. Балаева

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Вторая Новосибирская гимназия» г. Новосибирска (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

постановления Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области»;

постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. N 557 «О Положении об установлении системы

оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 – 2023 годы (далее – Соглашение);

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

- Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- выплат компенсационного характера;
- выплат из специальной части фонда оплаты труда (для учителей);
- выплат стимулирующего характера;
- районного коэффициента.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. 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 федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.7. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 10 числа текущего месяца и 25 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке ПАО СИБИРСКИЙ БАНК ПАО СБЕРБАНК

1.8. При выплате заработной платы в последний рабочий день месяца работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утвержден руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (форма расчетного листа – приложение №12 настоящего Положения).

1.9. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер.

1.10. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

- ✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации общеобразовательных программ;
- ✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда для реализации общеобразовательных программ определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения;
- количества обучающихся в учреждении;
- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях;

✓ индивидуальные особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке (при возникновении условий для его изменений), в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности воспитанников и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

2.3. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-

вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + **ФОТ**м, где

ФОТс*уб* –фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

ФОТ*м* – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТсуб = ФОТ*б суб*+ **ФОТс***т суб* **+ ФОТ** с*т суб р,* где

ФОТсуб - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

ФОТст суб – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

ФОТ*ст суб р* **–** часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование руководителя;

ФОТ *б суб***–** базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад(ставка заработной платы), выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения :

ФОТ *б* суб = **ФОТ***б уч* + **ФОТ***б др пед* **+ФОТ***б ауп* + **ФОТ***б увп*, где:

ФОТ*б уч* - базовая часть фонда оплаты труда учителей (оптимальный размер 70 процентов);

ФОТ*б др пед* - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников за исключением учителей (воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями и др.),

ФОТ*б ауп* – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместители директора по УВР, начальники отделов структурных подразделений);

ФОТ*б увп* – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательный персонал (секретарь учебной части, библиотекарь, звукооператор, лаборант предметник), а также связанного с учебным процессом (лаборант ВТ, инженер ВТ, техник ВТ.)

При этом, оптимальный размер базовой части фонда оплаты труда за исключением учителей составляет 30 процентов.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда учителей состоит из основной и специальной части:

ФОТ*буч* = **ФОТ***оуч* + **ФОТ***спуч*, где:

ФОТ*буч* - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ*оуч* – основная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ*спуч* – специальная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

Основная часть фонда оплаты труда предназначена для выплаты заработной платы учителей за ведение учебных часов.

Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку, а также компенсационные выплаты, определенные в пункте 6.1 раздела VI настоящего Положения.

3.4. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета состоит из базовой и стимулирующей части:

ФОТм = ФОТ*б м*+ **ФОТс***т м,* где

ФОТм - фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета;

ФОТ *б м***–** базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы), выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения, согласно утвержденному штатному расписанию из числа:

- другого персонала (Начальник хозяйственного отдела, главный бухгалтер);

- младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, вахтер и рабочий по обслуживанию здания, экспедитор, кладовщик.);

- иного персонала (работники столовой, бухгалтерии, специалист по закупкам, специалист по кадрам, специалист по охране труда, секретарь);

ФОТ*ст м* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.6. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.7. Структурное соотношение составляющих частей в общем фонде оплаты труда утверждается приложением №1 к настоящему Положению

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работникам в штатном расписании учреждения определяются на основании:

- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 – 2023 годы (приложение №3 к Соглашению), постановления мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»:

-административно - управленческому персоналу,

- педагогическим работникам (за исключением учителей),

- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу.

- Постановления мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3610"О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами":
  - рабочим общеотраслевых профессий,
  - высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах.

4.2. Размер ставки заработной платы по должности «учитель» определяется расчетным путем в соответствии с разделом V настоящего Положения.

4.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

4.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);

✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;

✓ в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель, тьютор	Преподаватель, учитель, тьютор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности),социальный педагог, педагог-библиотекарь.
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед,
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки,
Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший)педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности), (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры),
Старший воспитатель	Педагог – организатор
Воспитатель	Педагог-организатор, социальный педагог

Педагог - психолог	Социальный педагог, педагог – организатор, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)

4.6. окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли, а для учителей в т.ч. и при изменении нормативов финансового обеспечения.

4.7. При изменении размера должностного оклада(оклада), ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.8. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 ч. в неделю. При этом, рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке (в Правилах внутреннего трудового распорядка).

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре":

18 часов в неделю - учителям;

20 ч. в неделю – учителям-логопедам, учителям-дефектологам;

30 ч. в неделю воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам;

36 ч. в неделю:

- ✓ педагогам-психологам;
- ✓ социальным педагогам;
- ✓ педагогам-организаторам;
- ✓ инструкторам по труду;
- ✓ педагогам-библиотекарям;
- ✓ тьюторам;
- ✓ преподавателям-организаторам основ безопасности изнедеятельности;

V. Расчет стоимости образовательного часа и формирование ставки заработной платы учителя

5.1. Стоимость образовательного часа рассчитывается по формуле:

$$\text{ОЧ}_{уч} = \frac{\text{ФОТ}_{оуч} \times 245}{\text{В} \times 365}$$, где

ОЧ*уч* – стоимость образовательного часа учителя

ФОТ*оуч* - основная часть фонда оплаты труда учителей;

В – число занятий (уроков) по учебному плану (аудиторная нагрузка) с учетом деления классов на подгруппы (иностранные языки, технология, информатика), индивидуаль-

ного обучения на дому. Аудиторная нагрузка включает в себя учебную нагрузку, факультативы и элективные курсы, в соответствии с учебным планом;

245– максимальное число дней обучения в учебном году;

365 – минимальное число дней в календарном году.

5.2. Размер ставки заработной платы по должности «учитель», устанавливается из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю (18час.), среднегодового количества недель в месяц 4,35 (365/12/7=4,35).

При этом установленная стоимость образовательного часа должна обеспечить размер ставки заработной платы учителя с 18 часовой учебной нагрузкой в неделю, не менее размера оклада (ставки заработной платы), установленного по должностям, отнесенным к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

5.3. Расчет ставки заработной платы в месяц учителя производится по формуле:

Ст*уч*= **ОЧ***уч* х **Н***ч* х **К***нед*, где

Ст *уч* - ставка заработной платы учителя в месяц;

ОЧ*уч* – стоимость образовательного часа определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах основной части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, с учетом общего количества учебных часов в учебном году по учебному плану образовательной организации;

Н*ч* - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы учителя - 18 часов в неделю, установленная приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

К*нед* – среднегодовое количество недель, которое устанавливается в размере 4,4 (365/12/7 = 4,35).

5.4. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, исчисляется исходя из ставки заработной платы, определяемой в соответствии с пунктом 5.3.и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану на дому.

5.5. На 1 сентября приказом руководителя утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год (форма -в приложении № 2 к настоящему Положению).

VI. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

6.1. Виды выплат компенсационного характера**:

- за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов – 35% от часовой ставки за каждый час работы в ночное время;
- за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, в том числе за увеличение объема работы педагогическим работникам

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере одинарной дневной ставки , если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);
- за сверхурочную работа оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час работы, (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);
- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой СОУТ.

- за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в соответствии с перечнем, установленным в Тарифном Соглашении:

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому или в медицинской организации или санаторном учреждении	педагогические работники	20
2	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу, ставки заработной платы работника осуществляются за каждую их них.

- **выплаты, осуществляемые из специальной части фонда оплаты труда (раздел VII).**

6.2. К доплате за классное руководство, осуществляемой из специальной части фонда оплаты труда, с 01 сентября 2020 г. педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей в соответствии с постановлением Правительства Ново-

сибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья».

6.3. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу в условиях, определенных в пункте 6.1. данного раздела.

6.4. Конкретные виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

VII. Условия и размеры выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда

7.1. Специальная часть фонда оплаты труда учителей, включает следующие виды выплат:

- за сложность обучения предмету;
- выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника:

методическая работа;

классное руководство;

за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку:

кружковую работу;

индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися;

за организацию и проведение олимпиад;

за организацию и проведение соревнований;

за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ, проектов;

- выплаты компенсационного характера, в соответствие с перечнем установленным разделом VI настоящего Положения.

7.2. Размеры выплат устанавливаются в *приложении №4* к настоящему Положению.

7.3. Выплаты из специальной части работникам устанавливаются в тарификационном списке педагогического персонала, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя.

7.4. При наличии причин и оснований в течение учебного года руководитель может изменить размер выплат из специальной части работнику, письменно уведомив работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений.

VIII. Оплата труда работникам на условиях совместительства. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников в летний период каникулярного времени.

8.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

8.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условии внешнего или внутреннего совместительства производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

8.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

8.4. За время работы в каникулярное время, установленное для обучающихся организации и не совпадающее для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлинёнными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, которое является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше основаниям .

IX. Порядок установления стимулирующих выплат

9.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

9.2. Виды выплат:

- надбавки постоянного характера: за почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень, Благодарность Президента РФ, почетную грамоту Президента, отраслевых Министерств РФ , надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка качественные показатели эффективности учреждения:

- за определенный период (год, полугодие, квартал, месяц) по утвержденным критериям по каждой должности;

- надбавка за квалификационную категорию;
- премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);

9.3. Надбавки за почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ.

Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

Установление надбавки за наличие почетного звания, нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы, производится со дня присвоения почетного звания нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы. Размер надбавки устанавливается *приложением№5*

9.4. Надбавка за продолжительность непрерывной работы*

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливается по основной должности всем работникам учреждения в размерах:

N п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	*2*	*3*
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	Свыше 20 лет и более	30

* В стаж работы засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту;

- время работы в централизованных бухгалтериях департамента и учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту при условии, если за ней непосредственно следовала работа в данных учреждениях;

Время муниципальной службы, работы на должностях в органах местного самоуправления при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту.

В стаж работы также засчитывается, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе; время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее одного месяца со дня увольнения из учреждения, подведомственного департаменту.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту:

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

Стаж работы сохраняется также в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

9.5. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, руководителям - в отраслевой системе оплаты труда, утвержденной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 (в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 23.03.2022 № 932):

- Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы. Размер надбавки определен в *приложении №5*

Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной ежемесячной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

- Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам и руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при присвоении первой или высшей квалификационной категории.

Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам и руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию в размере 100% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

9.6. премии по итогам работы за календарный период (месяц, год) работникам устанавливается приказом руководителя учреждения. Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам.

Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

Доля премии по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30%.

9.7. При определении стимулирующих выплат работникам учреждения, финансируемых из средств **субвенции**, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала:

ФОТ*ст суб.* = **ФОТ***ст пед,увп* + **ФОТ***ст ауп* **, где:

ФОТ *ст суб.* – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ;

ФОТ*ст пед.увп*- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу;

ФОТ*ст ауп* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом

9.8. При установлении стимулирующих выплат педагогическому персоналу учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

ФОТст *пед*=***ФОТ****пед пост*+ ***ФОТ****пед пер, где:*

ФОТ*ст пед* - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ*пед пост* - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок постоянного характера по установленному перечню, согласно *приложению №4*;

ФОТ*пед пер* - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (3 месяца,) по установленным критериям.

9.9. При установлении стимулирующих выплат работникам, оплата труда которых осуществляется из средств **муниципального** бюджета берется общий стимулирующий фонд.

9.10. Схема формирования и распределения стимулирующей части фонда оплат труда утверждается *приложением №3*

9.11. Оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом XI настоящего Положения.

9.12. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения.

9.13. Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности определяются по бальной системе в соответствии с утвержденными критериями по каждой должности:

- Педагогическому персоналу – *приложение №6;*
- Административно-управленческому персоналу - *приложение №7;*
- Учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу - *приложение №8;*

9.14. В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями работниками учреждения представляется информация в срок до 1 числа (каждые 3 месяца начиная с 1 сентября*).

9.15. Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов. При определении размера стимулирующих выплат работникам устанавливается зависимость от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов).

9.16. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности Учреждения по итогам календарного периода не начисляются в случаях:

- невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по нало-

гам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации *(пункт 4.8 Тарифного Соглашения)*;

-нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов *(пункт 4.8 Тарифного Соглашения)*;

-обоснованных жалоб, конфликтов;
-применения дисциплинарного взыскания;
-другие (конкретизировать в случае применения).

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течении всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

9.17. Размер соответствующей части стимулирующего фонда оплаты труда делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала (при стимулировании в баллах). В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала, которая фиксируется в протоколе заседания Комиссии. При стимулировании работников в % производится подсчет итоговой суммы стимулирования по каждой категории персонала.

9.18. Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам (с приложением к протоколу листов самооценки работников).

9.19. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

9.20. Комиссия рассматривает предложения руководителя по назначению работникам премии по итогам работы за календарный период (месяц, год), премии за выполнение важных и особо важных заданий с занесением в протокол, на основании которого издается приказ руководителя учреждения.

X. Порядок и условия оплаты руководителя, заместителей и главного бухгалтера

10.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников устанавливается;

✓ при финансировании из средств областного бюджета (субвенции) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководите-	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого

	ля и среднемесячной заработной платы работников, раз	из заместителей руководителя* и среднемесячной заработной платы работников, раз
IVгруппа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

*при условии оплаты труда работников, замещающих указанные должности, из средств областного бюджета (субвенции).

✓ финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 2,4
101 - 200	до 2,8
201 - 300	до 3,2
301 - 1000	до 3,6
более 1000	до 4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной

политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

10.2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем по результатам труда в зависимости от качественных показателей деятельности учреждения.

10.3. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя.

XI. Требования к организации работы Комиссии

11.1. В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными по каждой должности критериями.

11.2. Комиссия состоит в количестве 7 человек и утверждается приказом руководителя учреждения с обязательным указанием должности. В составе Комиссии утверждено 2 подкомиссии (по источникам финансирования), в составе которых присутствует председатель первичной профсоюзной организации.

11.3. Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в 3 месяца

11.4. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает материалы по самоанализу;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла по каждой категории персонала.

К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

11.5. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, который размещается в сетевой папке в общим доступе для ознакомления работников.

11.6. В течение 7 дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

11.7. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в итоговый оценочный лист.

11.8. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

наименование общеобразовательного учреждения;

- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;

- результаты голосования (по каждому работнику в случае разногласий членов комиссии) с указанием количества баллов.

-общая сумма набранных работниками баллов по категориям персонала;

- стоимость балла;

-подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

11.10. Бухгалтер школы:

Предоставляет в Комиссию аналитические материалы по фонду оплаты труда (установленный размер фонда оплаты труда, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д.);

Содействует при подсчете количества и стоимости баллов, проводит расчеты по пересчету набранных баллов каждым работником в денежный эквивалент (руб.).

11.11. На основании протокола директор учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам.

XII. ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА, СФОРМИРОВАННОГО ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. Гимназия в соответствии с учредительными документами осуществляет деятельность, приносящую доход:

- оказание платных дополнительных образовательных услуг;
- оказание услуг по организации питания на базе столовой Гимназии.

12.2. Для выполнения работ, связанных с расширением объема оказываемых Гимназией услуг, Гимназия вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом при необходимости утверждается временное штатное расписание. Заключение срочных трудовых договоров для выполнения определенной трудовой функции и конкретного вида работы или задания не требует наличия штатного расписания. В трудовом договоре не указывается занимаемая должность, а только объем работы (задания), размер оплаты труда и срок, на который заключен трудовой договор.

12.3. Средства, полученные от оказания платных образовательных услуг, идут на формирование фонда оплаты труда и на укрепление материально-технической базы Гимназии.

12.4.Фонд оплаты труда распределяется на оплату педагогическому персоналу, оказывающему дополнительные платные услуги с учетом доплат и выплат, указанных в *приложении № 9* . Доплата за кураторство устанавливаются от наполняемости групп, согласно смет. До 20% этого фонда идет на оплату работникам, оказывающим содействие в оказании образовательной услуги.

12.5. Экономия средств от деятельности, приносящей доход, идет на формирование стимулирующих выплат, премий и социальных выплат.

12.6. Доход от приносящей доход деятельности столовой формируются за счет торговой наценки продуктов питания, реализуемых столовой. Доход от этой реализации распределяется следующим образом:

- в размере не менее 65 % идут на формирование фонда оплаты труда работникам столовой в виде ежемесячных надбавок на основании справки расчета и утверждаются приказом директора;
- в размере не более 35 % идут на содержание, развитие и укрепление материально-технической базы Гимназии.

12.7. Доход от реализации платных услуг (образовательные услуги, прочие платные услуги) распределяется на оплату труда, согласно расчетной ведомости по сотрудникам оказывающие платные услуги и приказа директора на оплату работникам оказывающие содействия в оказании этих услуг, формируется резерв на оплату отпускных и на оснащение материально-технической базы гимназии.

12.8. Среднемесячная начисленная заработная плата руководителю учреждения с учетом вознаграждения от дохода, полученного от предпринимательской деятельности, не должна превышать среднемесячную начисленную заработную плату работников этого учреждения в зависимости от фактической численности работников:

Фактическая численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 3,0
101 - 200	**до 3,5**
201 - 300	до 4,0
301 - 1000	до 4,5
более 1000	до 5,0

12.9. В основе расчета заработной платы работникам, оказывающим платные образовательные услуги, заложены тарифы, утвержденные постановлением мэрии города Новосибирска

12.10.Расчет заработной платы осуществляется по формуле:

ЗП =(ОЧ * Н*КД)* Кр* К, где

ЗП - заработная плата работника;

ОЧ - стоимость образовательного часа;

Н - нагрузка по платной услуге;

КД - коэффициент доплат;

КР - районный коэффициент;

К - коэффициент выполнения услуги (соотношение начисленного дохода к выполнению услуги).

XII. Заключительное положение

12.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

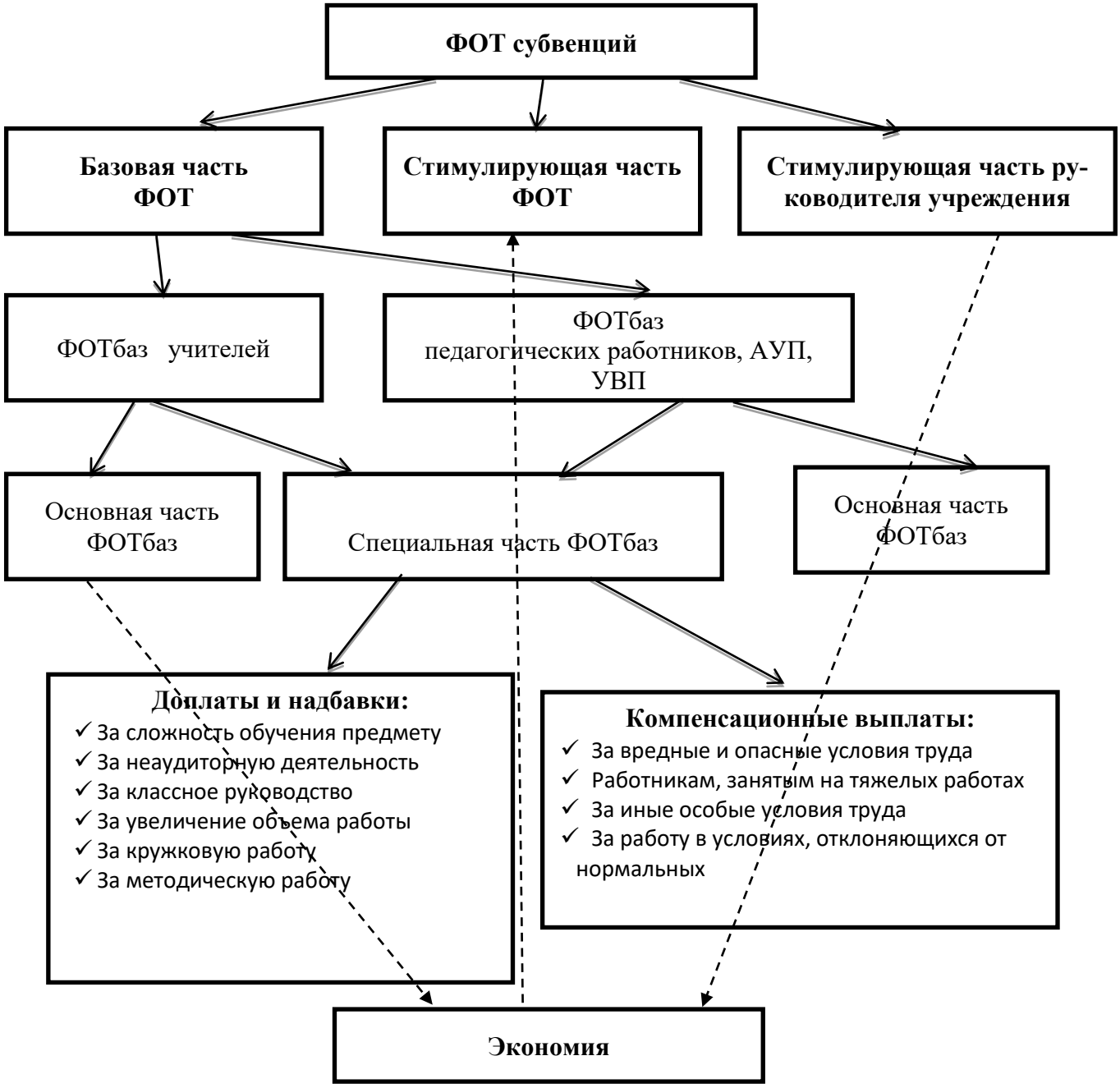
12.2. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

_____

Приложение №1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ Вторая гимназия

Структура фонда оплаты труда гимназии

1. за счет субвенции областного бюджета



Приложение №2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ Вторая гимназия

Тарификация педагогического персонала
на «1» сентября «_____» года

стоимость часа _____

№ п/п	ФИО	должность	стаж	Срок действия квалификационной категории	размер ставки заработной платы* (стоимость часа* 18*4,35	Число часов в неделю			Оплата за часы (от ставки заработной платы)	Компенсационные выплаты (за вредные условия) **			Выплаты из специальной части**(от ставки заработной платы)												
						1-4 классы	5-9 классы	10-11 классы		кол-во часов	% (от оплаты по окладу)	сумма	За сложность обучения предмета		За классное руководство	За заведование кафедрой		за организацию и проведение олимпиад			За методическую работу		Другие выплаты	
													%	сумма	сумма	категория	сумма	%	кол-во часов		сумма	%	сумма
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*	*14*	*15*	*16*	*17*	*18*	*19*	*20*	*21*	*22*	*23*	*24*
Итого:																							

Приложение №3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ Вторая гимназия



Приложение №4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ Вторая гимназия

Размеры выплат из специальной части фонда оплаты труда

1. Повышающие коэффициенты в специализированных классах по профильным предметам:

Класс	Предмет	Коэффициент
5 А	Математика	1,4
	Физика	1,3
	Информатика	1,3
7 А	Математика (алгебра, геометрия, углубленная математика)	1,4
	Физика, углубленная физика	1,3
	Химия, углубленная химия	1,3
7 С	Математика (алгебра, геометрия, углубленная математика)	1,4
	Физика	1,3
	Информатика	1,3
8 А	Математика (алгебра, геометрия, углубленная математика)	1,4
	Физика, углубленная физика	1,3
	Информатика	1,3
	Химия, углубленная химия	1,3
8 С	Математика (алгебра, геометрия, углубленная математика)	1,4
	Физика	1,3
	Информатика	1,3
9 А	Математика (алгебра, геометрия, углубленная математика)	1,4
	Физика, углубленная физика	1,3
	Информатика	1,3
	Химия, углубленная химия	1,3
9 С	Математика (алгебра, геометрия, углубленная математика)	1,4
	Физика	1,3
	Информатика	1,3
10 А	Математика, углубленная математика	1,4
	Физика, углубленная физика	1,3
	Информатика	1,3
	Химия, углубленная химия	1,3
10 И	Математика, углубленная математика	1,4
	Физика, углубленная физика	1,3
	Информатика, углубленная информатика	1,3
11 А	Математика, углубленная математика	1,4
	Физика, углубленная физика	1,3
	Информатика	1,3
	Химия, углубленная химия	1,3
11 И	Математика, углубленная математика	1,4
	Физика, углубленная физика	1,3
	Информатика	1,3
	Химия, углубленная химия	1,3

1. Доплаты за выполнение работ, связанных с реализацией образовательного процесса, и не предусмотренных единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих(ЕКС)

№п/п	Наименования доплат	Сумма
1	За выполнения функций классного руководителя	2000,00
2	За выполнения функции заведующих кафедр, лабораторий, методических объединений	5280,00
3	За координацию проекта «Сетевая дистанционная школа»	5903,00
4	За сопровождение автоматизированной системы управления гимназией;	5903,00
5	За реализацию проекта «Музей «История песни – история страны»	5903,00
6	За организацию участия школьников в олимпиаде НТО	5903,00
7	За реализацию муниципального проекта «Комплексная модель профилактики кризисных ситуаций в муниципальной системе образования»	6700,00
8	За реализацию проекта «Российское движение школьников» и организацию работы центра детских инициатив;	20000,00
9	Председателю первичной профсоюзной организации, за работу по улучшению условий труда;	1000,00
10	За организацию обучения учащихся ар направлению «Искусственный интеллект»	3000,00
11	За реализацию мероприятий по раннему профессиональному самоопределению школьников;	4300,00
12	За организацию работы в рамках движения WorldSkills – Молодые профессионалы (Junior);	5000,00
13	За подготовку учащихся к городским и региональным конкурсам	2200,00
14	За работу по реализации мероприятий по проекту благотворительного фонда СбЕРБАНК «Вклад в будущее»	17600,00
15	За работу с расписанием	2000,00
16	За организацию обучения учащихся по направлению «Беспилотные летательные аппараты»	10000,00
17	За изготовления видеоматериалов по актуальным вопросам	12000,00
18	За дополнительную работу с часто болеющими детьми	3000,00
19	За выполнения работ по взаимодействию с детскими общественными объединениями	15725,50
20	За проведения утренней термометрии обучающихся	5000,00

Приложение №5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ Вторая гимназия

Перечень стимулирующих надбавок (надбавки постоянного характера)

№ п. п.	Виды выплат и условия		% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	Почетная грамота Президента РФ, Благодарность Президента РФ Почетное звание «Заслуженный учитель РФ»		16%
2	Ведомственный знак отличия «Отличник просвещения» Почетное звание «Почетный работник сферы образования РФ» Нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ» Нагрудный знак «Отличник просвещения РФ»,Нагрудный знак «Почетный работник НСО» Нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения»		13%
3	Почетная грамота Министерства образования и науки РФ Почетная грамота Министерства просвещения РФ		10%
4	За ученую степень	Кандидат наук	15%
		Доктор наук	20%
		Доцент наук, профессор	10%
5.	Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию	в соответствии Соглашением (является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы)*	за I квалификационную категорию 15% за высшую квалификационную категорию 30%

При наличии у работника двух и более ученых степеней или ученых званий, соответствующих профилю выполняемой работы, надбавка устанавливается за одно из них. При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ Вторая гимназия

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ РАСЧЕТА НАДБАВКИ ЗА КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ПЕДДАГОГИЧЕСКОМУ ПЕРСОНАЛУ

Учитель предметник, учитель начальных классов

	Направление деятельности	Уровень	Статус	Баллы
	1	2	3	4
1	Независимая оценка качества (ВПР, административные контрольные работы)	Качество выше среднего показателя		1
2	Государственная итоговая аттестация	Качество сдачи экзамена выше 85%		1
		Средний балл выше ТБ2		1
		Результат выше 80баллов		0,5 за каждого учащегося
		Результат выше 90баллов		1 за каждого учащегося
		Результат выше 100баллов		3 за каждого учащегося
3	Очные конкурсы 1 уровня (ПОБЕДИТЕЛИ и ПРИЗЕРЫ)	Районный	Победитель	2
			Призер	1
		Городской (муниципальный)	Победитель	3
			Призер	1
		Региональный	Победитель	4
			Призер	2
		Всероссийский	Победитель	6
			Призер	2
		Международный	Победитель	8
			Призер	3
4	Очные олимпиады 2 уровня	Любой	Победитель	2
			Призер	1
5	Очные конференции 2 уровня	Любой	Победитель	2
			Призер	1
6	Очные чемпионаты 2 уровня	Любой	Победитель	2
			Призер	1
7	Очные интеллектуальные игры 2 уровня	Любой	Победитель	2
			Призер	1
8	Конкурсы 2 уровня	Любой	Победитель	2
			Призер	1

9	Очно-заочные предметные конкурсы 2 уровня (Участники)	Любой	Меньше 30 участий	1
			Больше 30участий	2
			Нет участий	0
10	Очно-заочные предметные конкурсы 2 уровня (Победители и призеры)	Международный	Призер России	2
			Золотая сотня	1
			1-10 место в регионе	1
11	Дистанционные конкурсы, олимпиады	Любой	1-15 призеров	1
			16 призеров более	2
		Любой	1-3 победителя	1
			4 победителя и более	2
12	Организация предметных открытых мероприятий, участие в тестах и диктантах			1
13	Презентация опыта работы			1
14	Деятельность наставника			1
15	Работа в экспертных комиссиях			1
16	Участие в инновационных проектах			1
17	Участие в педагогических конкурсах			1
18	Участие в конкурсах профессионального мастерства			1
19	Другие конкурсы и мероприятия	Любой	Победитель	1
			Призер	2
	Сопровождение проектов учащихся			1

ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Направление деятельности	Критерий	Уровень	Баллы
Сохранность контингента	Увеличение контингента		2
	85-100%		1
Конкурсы	Районный	Победитель	2
		Призер	1
	Муниципальный	Победитель	2
		Призер	1
	Региональный	Победитель	2
		Призер	1
	Всероссийский	Победитель	4
		Призер	2
	Международный	Победитель	4
		Призер	2
Фестивали	Районный	Победитель	2
		Призер	1
	Муниципальный	Победитель	2
		Призер	1
	Региональный	Победитель	2
		Призер	1
	Всероссийский	Победитель	4
		Призер	2
	Международный	Победитель	4
		Призер	2

Организация предметных открытых мероприятий, участие в тестах и диктантах	Районный, Городской, Региональный, Всероссийский и Международный уровни		1
Презентация опыта работы	Выступление на педагогическом совете и другое		1
	Организация открытых уроков, семинаров		1
	Публикации в образовательных печатных изданиях		1
	Публикации в электронных изданиях	До 5	1
		Больше 5	2
Деятельность наставника	Активная помощь в работе молодого педагога		1
Работа в экспертных комиссиях			1
Участие в инновационных проектах (выставляется индивидуально в зависимости от роли)			1
Работа с бумажной и электронной документацией, своевременное заполнение (выставляется администрацией)			1
Участие в педагогических конкурсах	Дистанционные	До 5	1
		Больше 5	2
	Очные		1
Участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Педагогический дебют», «Классный руководитель года», «Сердце отдаю детям»	Районный	Победитель	2
		Лауреат	1,5
	Городской	Победитель	4
		Лауреат	3
	Областной	Победитель	6
		Лауреат	4,5
	Всероссийский	Победитель	8
		Лауреат	6
Другие конкурсы и мероприятия	Районный	победитель	2
		призер	1
	Городской	победитель	2
		призер	1
	Региональный	победитель	2
		призер	1
	Всероссийский	победитель	2
		призер	1
	Международный	победитель	2
		призер	1

ПЕДАГОГ -ОРГАНИЗАТОР

1	Победы учащихся на фестивалях, в конкурсах, соревнованиях	Единица	Наличие победителей всероссийского уровня	8
			Наличие победителей регионального уровня	7
			Наличие победителей муниципального уровня	6
			Наличие победителей районного уровня	5
2	Профессиональные достижения	Единица	Участие в профессиональных конкурсах	5
3	Соблюдение сроков и порядка предоставле-	Единица	Отсутствие замечаний	3

	ния отчетности			
3	Качество воспитания	Единица	100% посещаемость учащимися кружков, секций, элективных курсов	3
			Вовлечение учащихся в социально значимую деятельность	3
			Максимально возможный бал	**40**

ПЕДАГОГ –ПСИХОЛОГ

1	2	3	4	5
1	Победы учащихся в научно-практических конференциях, олимпиадах	Единица	Наличие победителей всероссийского уровня	8
			Наличие победителей регионального уровня	7
			Наличие победителей муниципального уровня	6
			Наличие победителей районного уровня	5
2	Успешная реализация ученических проектов	Единица	Представление проектов на всероссийском уровне	8
			Представление проектов на региональном уровне	7
			Представление проектов на муниципальном уровне	6
			Представление проектов на районном уровне	5
3	Использование в проектной деятельности лабораторной базы научно-исследовательских институтов	Единица	За каждое нестандартное мероприятие	5
4	Высокие результаты учащихся по предмету, полученные в ходе независимой экспертизы	Единица	За каждого ученика, показавшего наивысший результат	3
			За каждого ученика, выполнившего работу на 80% и выше	2
			Максимально возможный бал	**60**

УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД

1	2	3	4	5
1	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	Единица	Проведение занятий с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	5
			Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	5
			Эффективная посредническая деятельность с обучающимися и учреждением, организацией, семьей, средой, специалистами раз-	5

			личных социальных служб, ведомств и административных органов	
2	Использование в проектной деятельности лабораторной базы научно-исследовательских институтов	Единица	За каждое нестандартное мероприятие	2
			Максимально возможный бал	21

ПРИЛОЖЕНИЕ 7
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ Вторая гимназия

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯМОЙ РАБОТЫ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ ПЕРСОНАЛУ

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Значение	Баллы
1	2	3	4	5

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	%	100 и выше	8
			От 95 до 99	6
			От 90 до 94	3
2	Качество предоставление образовательной услуги	%	81 и выше	5
			От 71 до 80	4
			От 65 до 70	3
3	Сохранение численности обучающихся (воспитанников)	%	От 99 до 100	10
			От 95 до 98	5
			От 90 до 94	2
4	Развитие нормативно-правовой базы гимназии	Единица	За каждую разработку документа	3
5	Организация участия гимназии в инновационных проектах и акциях	Единица	Международный уровень	5
			Всероссийский уровень	4
			Региональный уровень	2
			Муниципальный уровень	2
6	Наличие работников, про-	Едини-	Всероссийский уровень	5

	шедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	ца	Региональный уровень	4
			Муниципальный уровень	3
7	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5
8	Благоприятный психологический климат в коллективе	Единица	Отсутствие конфликтных ситуаций	5
9	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	5
10	Наличие участников, лауреатов и победителей в различных конкурсах	Единица	Международный уровень	5
			Всероссийский уровень	4
			Региональный уровень	3
			Муниципальный уровень	2
			Районный уровень	1
11	Представление опыта работы гимназии (организация семинаров, конференций, наличие публикаций) публикаций	Единица	Региональный уровень	5
			Муниципальный уровень	4
			Районный уровень	3
				100

НАЧАЛЬНК ОТДЕЛА КАЧЕСТВА /НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА ИННОВАЦИОННО МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ /НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА ОРГАНИЗАЦИОННО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	%	100 и выше	8
			От 95 до 99	6
			От 90 до 94	3
2	Качество предоставление образовательной услуги	%	81 и выше	5
			От 71 до 80	4
			От 65 до 70	3
3	Сохранение численности обучающихся (воспитанников)	%	От 99 до 100	10
			От 95 до 98	5
			От 90 до 94	2
4	Развитие нормативно-правовой базы гимназии	Единица	За каждую разработку документа	3
5	Организация участия гимназии в инновационных проектах и акциях	Единица	Международный уровень	5
			Всероссийский уровень	4
			Региональный уровень	2
			Муниципальный уровень	2
6	Наличие работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	Единица	Всероссийский уровень	5
			Региональный уровень	4
			Муниципальный уровень	3

7	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5
8	Благоприятный психологический климат в коллективе	Единица	Отсутствие конфликтных ситуаций	5
9	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	5
10	Наличие участников, лауреатов и победителей в различных конкурсах	Единица	Международный уровень	5
			Всероссийский уровень	4
			Региональный уровень	3
			Муниципальный уровень	2
			Районный уровень	1
11	Представление опыта работы гимназии (организация семинаров, конференций, наличие публикаций) публикаций	Единица	Региональный уровень	5
			Муниципальный уровень	4
			Районный уровень	3
				100

ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР

1	2	3	4	5
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг(работ) установленного муниципальным заданием	Единица	100%	10
			от 95 до 99%	8
			от 90 до 94%	6
2	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10
3	Контроль за экономным использованием материальных и финансовых ресурсов	Единица	Отсутствие нарушений ПФХД	10
4	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	10
5	Обеспечение своевременного освоения финансовых средств по муниципальному заданию и по субсидиям на иные цели	Единица	Отсутствие нарушений	10
6	Эффективная организация работы в программе «ЕИС», «Свод-Смарт»	Единица	отсутствие замечаний	10

7	Отсутствие обоснованных жалоб	Единица	Отсутствие нарушений	4
8	Разработка финансовых разделов региональных проектов, реализующих в гимназии	Единица	за каждый проект	5
			максимально возможный бал	100

БИБЛИОТЕКАРЬ

1	2	3	4	5
1	Качественное и своевременное пополнение книжного фонда учебной справочной, художественной и другой литературой, периодическими изданиями	Единица	Отсутствие замечаний Увеличение книжного фонда	5
2	Успешное участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах, проектах	Единица	За каждое мероприятие	5
3	Качественная организация и проведение мероприятий по формированию информационной культуры учащихся и педагогических работников	Единица	Проведение мероприятий на районном уровне и выше	5
			Проведение мероприятий внутри классных коллективов и на гимназическом уровне	5
			максимально возможный бал	20

ЗАВЕДУЮЩИЙ СТОЛОВОЙ

№ п/п	Критерий	Единица измерений	значение	баллы
	Высокий уровень охвата горячим питанием	%	90-100%	10
1	Своевременное обеспечение, в соответствии с режимом школы доброкачественного приготовления пищи. Соответствие меню требованиям ТР ТС 021/2011, СП 2.4.3648-20 «Санитарно – эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи».	Ед. изм.	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	10

2	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Ед. изм.	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	10
	Обеспечение гигиенической обработки продуктов, отпуск готовой продукции учащимся, сотрудникам в строгом соответствии с нормами ТР ТС 021/2011. СП 2.4.3648-20 «Санитарно – эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи».	Ед. изм.	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	10
3	Сохранность имущества, оборудование столовой	Ед. изм.	Своевременное обследование технического состояния оборудования	10
4	За высокую интенсивность	Ед. изм.	Комплексное накрытие для организованного питания до 200 чел.	10
	Выполнение норм питания, основных технологических правил приготовления детского питания, хранения, обогащения пищи витаминами	Ед. изм.	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	10
			максимально возможный бал	70

НАЧАЛЬНИК ХОЗЯЙСТВЕННОГО ОТДЕЛА

1	Обеспечение бесперебойного функционирования здания	Единица	Своевременное подписание договоров на обслуживание здания и оборудования	10
2	Качественная организация и проведение текущего и капитального ремонта	Единица	Своевременное обследование технического состояния, здания, коммуникаций, оборудования	10
			Обеспечение своевременного проведения работ подрядчиком	10
			Своевременное обеспечение материалами для ремонта	10
3	Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Единица		10
	Сохранность имущества и оборудования гимназии	Единица	Своевременное обследование технического состояния оборудования.	10
	Выполнение требований Сан ПиН в части обеспечения температурного, светового режима	Единица	Отсутствие жалоб	10
	Отсутствие обоснованных жалоб	Единица	Отсутствие жалоб	10

	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	Единица	Позитивный результат	10

ПРИЛОЖЕНИЕ 8
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ Вторая гимназия

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯМОЙ РАБОТЫ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА И МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

№п.	Критерии	Единица измерения	Значение	Баллы
1	2	3	4	5

БУХГАЛТЕР по заработной плате

1	Своевременное и качественное оформление и предоставление отчетности	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10
2	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	10
3	Исполнение Положения об учетной политике в гимназии	Единица	Отсутствие фактов нарушения	10
4	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	Единица	Отсутствие фактов нарушений	10
5	Обеспечение качественного функционирования деятельности отдельных служб	Единица	Своевременное подписание договоров	10
6	Эффективная организация работы с электронным документооборотом.	Единица	Отсутствия замечаний	10
7	Подготовка экономических расчетов при участии гимназии в инновационных проектах и конкурсах	Единица	За каждый расчет	5
			максимально возможный бал	**100**

БУХГАЛТЕР

1	Своевременное и качественное оформление и предоставление отчетности	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10
2	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	10
3	Исполнение Положения об учетной политике в гимназии	Единица	Отсутствие фактов нарушения	10
4	Качественное проведение инвентаризации	Единица	Отсутствия замечаний	10
5	Эффективная организация работы с электронным документооборотом.	Единица	Отсутствия замечаний	8
			максимально возможный бал	**48**

БУХГАЛТЕР -калькулятор

1	Своевременное и качественное оформление и предоставление отчетности	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10
2	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	10
3	Исполнение Положения об учетной политике в гимназии	Единица	Отсутствие фактов нарушения	10
4	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	Единица	Отсутствие фактов нарушений	10
5	Эффективная организация работы с электронным документооборотом.	Единица	Отсутствия замечаний	8
			максимально возможный бал	**48**

ИНЖЕНЕР ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ ВТ

1	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния оборудования и информационных сетей	Единица	Своевременное обследование технического состояния оборудования	6
2	Отсутствие жалоб к функционированию сети гимназии и компьютерной техники	Единица	Обеспечения своевременного проведения работ по устранению неполадок оборудования	5
3	Своевременный ремонт и пополнение расходными материа-	Единица	Отсутствие жалоб	5

	лами			
4	Качество условий обучения учащихся	Единиц	Обеспечение эксплуатации учебного оборудования, компьютерной техники в соответствии с инструкциями	5
			максимально возможный бал	**21**

ТЕХНИК ВТ

1	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния оборудования и информационных сетей	Единица	Своевременное обследование технического состояния оборудования	10
2	Отсутствие жалоб к функционированию сети гимназии и компьютерной техники	Единица	Обеспечения своевременного проведения работ по устранению неполадок оборудования	10
3	Своевременный ремонт и пополнение расходными материалами	Единица	Отсутствие жалоб	10
			максимально возможный бал	**30**

СЕКРЕТАРЬ

1	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов)	Единица	Отсутствие нарушений	10
2	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие замечаний в актах проверок	10
3	Своевременное и качественное оформление всей документации, связанной с движением учащихся	Единица	Отсутствие замечаний	16
4	Отсутствие обоснованных замечаний	Единица	Отсутствие замечаний	10
5	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации.	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	10
6	Эффективная организация работы с электронным документооборотом, входящей и исходящей корреспонденции	Единица	Отсутствие замечаний	5
			максимально возможный бал	**61**

СЕКРЕТАРЬ руководителя

1	Качество исполнения служеб-	Еди-	Отсутствие нарушений	10

	ных материалов, писем, запросов	ница		
2	Высокий уровень организации работы	Единица	Отсутствие замечаний	5
3	Качество ведения делопроизводства по сотрудникам	Единица	Наличие и развитие электронного банка по кадрам учреждения	4
			максимально возможный бал	19

СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие замечаний в актах проверок	5
2	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов	Единица	Отсутствие нарушений	5
3	Своевременное и качественное исполнение работ по оформлению документации	Единица	Отсутствие замечаний	5
			максимально возможный бал	15

ПОВАР

1	Качественное соблюдение технологии приготовления пищи	Единица	Отсутствия нарушения	7
2	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Единица	Отсутствие нарушений	7
3	Качественное обслуживание	Единица	Наличие позитивных отзывов со стороны администрации педагогов, родителей	7
4	За высокую интенсивность		Комплексное покрытие для организованного питания до 200 человек	7
			максимально возможный бал	28

ЛАБОРАНТ КАБИНЕТА

1	Соблюдение норм санитарного содержания и хранения лабораторного оборудования	Единица	Отсутствие нарушений	8
2	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Единица	За отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, за несоблюдение правил пожарной безопасности со стороны контролирующих органов	7
3	Обеспечение сохранности лабораторного оборудования	Единица	Отсутствии нарушений требований к сохранности и соблюдения	7

			мер по обеспечению технической исправности оборудования.	
			максимально возможный бал	22

ЛАБОРАНТ ВЫЧИСЛИТЕЛЬНОГО ЦЕНТРА

1	Качество исполнения и обработки материалов (сборники, стенды, имиджевой продукции)	Единица	Отсутствие замечаний	10
2	Обеспечение информационно-техническим сопровождением мероприятий гимназии (презентации, слайды и т.д.)	Единица	За каждое мероприятие	10
3	Качественное обеспечение издательской деятельности в инновационных проектах гимназии	Единица	За участие	4
4	Обеспечение сохранности лабораторного оборудования	Единица	Отсутствие нарушений требований к сохранности и соблюдения мер по обеспечению технической исправности оборудования.	5
			максимально возможный бал	50

УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

1	Озеленение помещений учреждения	Единица	Позитивные результата	3
2	Содержание закрепленного участка в соответствии с СанПиНом,	Единица	При отсутствии замечаний	4
3	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Единица	При отсутствии замечаний за нарушение техники безопасности, за несоблюдение правил пожарной безопасности со стороны контролирующих органов	4
4	За высокий уровень исполнительской дисциплины	Единица	Отсутствие замечаний по итогам мониторинга наблюдения	4
5	За высокую интенсивность и напряженность участка	Единица	Высокая проходимость контингента	20
6	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	Единица	Отсутствие замечаний	4
7	Качество генеральных уборок закрепленных помещений учреждения	Единица	Отсутствие замечаний	10
8	Качественная уборка территории санитарной зоны школы, своевременной вынос мусора из помещений школы	Единица	Отсутствие замечаний	5
			максимально возможный бал	60

ДВОРНИК

1	Обеспечение качественной уборки территории в соответствии с СаНиП	Единица	При отсутствии замечаний	9
2	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности	Единица	При отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, за несоблюдение правил пожарной безопасности со стороны контролирующих органов	9
3	Обеспечение безопасного доступа к зданию гимназии	Единица	Отсутствие травматизма	9
			максимально возможный бал	27

ГАРДЕРОБЩИК

1	Сохранность личного имущества учащихся	Единица	Отсутствие замечаний	4
2	За эффективную организацию работы гардероба	Единица	Отсутствие жалоб	4
3	За высокий уровень исполнительской дисциплины	Единица	Отсутствие замечаний по итогам мониторинга наблюдения	5
4	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	Единица	За каждое поручение	1
			максимально возможный бал	20

ВАХТЕР

1	Сохранность гимназического имущества	Единица	При отсутствии нарушений требований сохранности	4
2	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Единица	Отсутствие замечаний	4
3	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности	Единица	При отсутствии замечаний за нарушение техники безопасности, за несоблюдение правил пожарной безопасности со стороны контролирующих органов	4
			максимально возможный бал	12

РАБОЧИЙ ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЯ/ЭЛЕКТРОМОНТЕР

1	Своевременное предотвращения аварийных ситуаций	Единица	Отсутствие аварийных ситуаций	10
2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Единица	Отсутствие замечаний	5

3	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности	Единица	При отсутствии замечаний за нарушение техники безопасности, за несоблюдение правил пожарной безопасности со стороны контролирующих органов	5
			максимально возможный бал	20

ЭКСПЕДИТОР

1	Оперативность выполнения поручений	Единица	Отсутствие замечаний	9
2	За особые условия труда	Единица	Отсутствие замечаний по итогам мониторинга наблюдения	9
3	Обеспечения сохранности материалов и оборудования	Единица	Отсутствие нарушений	9
			максимально возможный бал	27

ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ

1	Оперативность выполнения поручений	Единица	Отсутствие замечаний	110
2	Обеспечения сохранности материалов и оборудования при экспедированию	Единица	Отсутствие нарушений	7
3	За особые условия труда	Единица	Отсутствие замечаний по итогам мониторинга наблюдения	7
			максимально возможный бал	21

СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАКУПКАМ

1	Своевременное и качественное оформление и предоставление отчетности по закупкам	Единица	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5
2	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Единица	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	5
3	Обеспечение объема закупок для нужд учреждения	Единица	Отсутствие фактов нарушения	5
			максимально возможный бал	15

Приложение №9
к Положению о системе
оплаты труда работников

Доплаты и выплаты педагогическим работникам гимназии, осуществляющие образовательный процесс по платным образовательным услугам

Наименование доплат	Направление по платным услугам	Коэффициент
За сложность предмета	Группа развития 3-4 года	0,20
	Группа развития 4-5 лет	0,15
	Пред школьная подготовка	0,10
	Факультативы, углубленное изучение и Спецкурсы (группа 5-7 чел.)	0,30
	Факультативы, углубленное изучение и Спецкурсы(группа 8-11 чел.)	0,45
	Факультативы, углубленное изучение и Спецкурсы(группа 12-15 чел.)	0,60
	Студия современного бального и народного танца, хор, вокал дуэт, трио, квартет, квинтет, секстет	0,30
	Занятия в спортивных секциях	0,15
	Английский язык первокласснику	0,60
	Китайский язык (группа 2-4 чел.)	0.60
	Курс по подготовке к поступлению в ВУЗы	0,40
	Театральная студия (5-12 чел.)	0,40
	Занятия по компетенциям WorldSkills	0.60
	Занятия в кружках технической направленности	0,30
За применения инновационных образовательных технологий	Спецкурсы гуманитарного, математического и естественно-научного циклов, английский язык первокласснику, курс по подготовке к поступлению в ВУЗы, занятия по компетенциям WorldSkills	0,25
За кураторство (наполняемость, согласно сметы)	Группы развития 3-5 лет	0,12
	Пред школьная подготовка	0,25
	Факультативы, углубленное изучение и Спецкурсы (группа 8-11чел.)	0,10
	Факультативы, углубленное изучение и Спецкурсы (группа 12-15чел.)	0,20
	Студия современного бального танца (5-9 чел.)	0,10
	Студия народного танца (6-10 чел.)	0,15
	Хоровая студия (8-12 чел.)	0,15
	Изостудия (5-8 чел.)	0,25
	Английский язык для первоклассников(5-8 чел.)	0,25
	Занятия в спортивных секциях (10-12 чел)	0,30
	Курс по подготовке к поступлению в ВУЗы	0,10
	Китайский язык (группа 2-4 чел.)	0,25
	Театральная студия (5-12 чел.)	0,25
	Занятия в кружках технической направленности (10-14чел.)	0,10
	Занятия по компетенциям WorldSkills	0,25

Приложение10
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ Вторая гимназия

Расчетный лист за _____ месяц _____г.

Сотрудник				**Подразделение:**	
Должность: учитель				**Табельный номер_**	
Норма рабочего времени:				**Оклад (ставка заработной платы):**	
Вид	Дни	Часы	Сумма	Вид	сумма
1.Начислено				**2.Удержано**	
Оплата по окладу				НДФЛ	
Компенсационные выплаты*:				Профвзносы	
➢ за совмещение профессий					
-за обучение на дому					
Выплаты из специальной части ФОТ*:					
➢ за сложность предмета					
➢ классное руководство					
➢ заведование кафедрой					
➢ другие работы					
Выплаты из стимулирующей части ФОТ*:					
➢ за ученую степень, почетное звание					
➢ ежемесячная надбавка за квалификационную категорию					
➢ за качественные показатели деятельности					
➢ за стаж непрерывной работы					
➢ премиальные выплаты по итогам работы за _____					
Районный коэффициент 25%					
Компенсация за проезд					
Всего начислено				**Всего удержано**	
				4.Выплачено	
				перечислено за 1половину месяца (вед. от _____	
				Всего выплачено	
Долг на начало месяца				Долг на конец месяца	

**выплаты из специальной части фонда оплаты труда (за сложность предмета, классное руководство, заведование кабинетом и др.), из стимулирующей части ФОТ (постоянного характера, за качественные показатели деятельности по критериям) детализируются по каждому виду отдельной суммой.*