Приложение № 2
к коллективному договору
МАОУ гимназия № 35

Председатель
первичной профсоюзной организации
МАОУ гимназия № 35
(протокол от «22» мая 2025г. № 9/в)
_____ /Лысякова Н.В.

Директор МАОУ гимназия № 35
_____ /Е.А. Никандрова
Приказ № 158/7-од «22» мая 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназия № 35

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназия № 35 (далее - Положение) учредителем которых является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга (далее - учреждение).

1.2. Размеры заработной платы работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназия № 35 (далее – МАОУ гимназия № 35) (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с локальными актами гимназии. Система оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения МАОУ гимназия № 35 разрабатывается на основании настоящего Положения и утверждается коллективным договором, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по согласованию с мнением выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Фонд оплаты труда работников МАОУ гимназия № 35 формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание гимназии разрабатывается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, утверждается руководителем гимназии по согласованию с органом Администрации города Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, и включает в себя все должности работников МАОУ гимназия № 35.

1.5. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, определяются в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225 "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).

1.6. На установление окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда МАОУ гимназия № 35) (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в соответствии с пунктами 4.3 и 4.14 настоящего Положения).

Оставшаяся часть фонда оплаты труда (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в соответствии с пунктами 2.4 настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производиться с соблюдением норм трудового законодательства.

1.7. 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 Российской Федерации.

Глава 2. Условия определения оплаты труда

2.1. Оплата труда работников МАОУ гимназия № 35 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 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 учреждения 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 учреждения;

3) объем учебной (педагогической) работы;

4) исчисление 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 учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.4. Изменение оплаты труда работника учреждения производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом муниципального учреждения предусматривается их повышение за квалификационную категорию 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 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 11 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 (преподавательской работы), которая может выполняться в МАОУ гимназия № 35 педагогическими работниками, 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 том же учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения 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 услуг, МАОУ гимназия № 35 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 том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии - иного представительного органа работников учреждения при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

2.10. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения возлагается на руководителя, 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 том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников МАОУ гимназия № 35

3.1. Оплата труда работников МАОУ гимназия № 35 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;

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. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МАОУ гимназия № 35, 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 N 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 N 1, 2, 3 к настоящему Положению.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

3.3. 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 N 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 N 4 к настоящему Положению.

3.4. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении № 5 к настоящему Положению.

3.5. 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 раздельно по каждой из должностей.

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

3.7. 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 4 и 5 настоящего Положения.

Глава 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами МАОУ гимназия № 35 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МАОУ гимназия № 35 при наличии оснований для их выплаты.

4.3. Работникам МАОУ гимназия №35 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).

4.4. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в абсолютном размере или процентном отношении к окладу. При этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть установлены ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в соответствии со ст. 174 ТК РФ - не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретный размер выплаты устанавливается приказом руководителя.

Руководитель образовательной организации осуществляет меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью уточнения наличия условий

труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка рабочих мест осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.6. Всем работникам МАОУ гимназия № 35 выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 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".

4.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МАОУ гимназия № 35 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.

4.8. 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.

4.9. 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, внеурочную деятельность) устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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.

Размеры доплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительно оплачиваемых работ в соответствии с п.4.15. настоящего Положения.

4.10. Выплаты при выполнении дополнительных работ устанавливаются работнику в случае возложения на него обязанностей контрактного управляющего, сопровождающего (в случае подвоза обучающихся автотранспортом муниципального общеобразовательного учреждения) или специалиста по охране труда (в случае отсутствия данной должности в штатном расписании), а также в случае избрания работника председателем первичной профсоюзной организации.

Размеры выплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и

(или) объема дополнительно оплачиваемых работ в соответствии с п.4.15. настоящего Положения.

4.11. В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - 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.

4.12. 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.

4.13. 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.

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.

4.14. Работникам учреждений (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, созданных в общеобразовательных организациях;

20 процентов оклада - педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

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

20 процентов оклада - воспитателям, младшим воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, медицинским работникам, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу за работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности муниципальных дошкольных образовательных организаций (в том числе в группах компенсирующей и оздоровительной направленности, организованных в общеобразовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования);

4.15. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии настоящим Положением:

Наименование	Размер, (руб., %)
Классное руководство (региональная выплата). Доплата за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени.	3 000
Выплата денежного вознаграждения за классное руководство выплачивается ежемесячно дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах;	5 000
Проверка письменных работ учителями начальных классов, математики, русского языка и литературы, английского и немецкого языков, элективных курсов	15 %
Проверка письменных работ учителями физики, химии, географии, биологии, ОБЖ, информатики, истории и обществознания, МХК, технологии, ИЗО, английского и немецкого языков, элективных курсов)	7 %
Заведование: учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками	500,00 – 1000,00
Заведование: отделениями, лабораториями, центрами, творческими рабочими группами	1000,00 – 2000,00
Координатор, куратор проекта (в том числе гимназического): по количеству участников проекта:	
до 15 чел.	2000,00
от 15 до 25 чел.	2000,00 – 5000,00
более 25 чел.	5000,00 – 10000,00
Координатор, куратор группы, в т.ч. по платным образовательным услугам	1000,00 – 2000,00

Координатор, куратор воспитательной работы на параллелях классов	1000,00 – 2000,00
Координатор, куратор молодых специалистов	1000,00 – 2000,00
Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	2000,00
Проведение дополнительной консультационной работы с детьми группы риска в 9 - 11 классах	1000,00 – 3000,00
Осуществление проектной деятельности (по количеству участников):	
от 10 до 50 чел.	2000,00 – 5000,00
более 50 чел.	5000,00 – 10000,00
Осуществление проектной деятельности (по уровню организации):	
гимназический	2000,00 – 3000,00
общероссийский	3000,00 – 7000,00
международный	7000,00 – 10000,00
Организация профессиональной ориентации (по количеству участников):	
до 100 чел.	1000,00 – 2000,00
более 100 чел.	2000,00 – 3000,00
Не освобождённому председателю Профкома	13.03%

4.16. 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.

4.17. 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.

Глава 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и трудовым договором с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда ее работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников

учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения.

5.2. 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) по итогам работы в виде премиальных выплат;

5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

5.3. Обязательными 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 в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

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

5.5. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения (приложение № 7 «Показатели и критерии оценки эффективности труда работников»).

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

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, впервые поступившим на работу в образовательную организацию в течение года после окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, а также допущенным к педагогической деятельности в период обучения с момента получения

соответствующего образования, устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на два года или до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

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, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

5.7. 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 выплаты:

- за наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов "заслуженный", в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за наличие ученой степени доктора наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов "народный", в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за 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, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливается повышение доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам - на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам-наставникам - на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

5.9.Премиальные выплаты по итогам работы за период выплачиваются с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты по итогам работы в течение предыдущего периода (месяца, квартала, года) в размере до 5 окладов.

Премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) могут выплачиваться за:

- успешную организацию (участие) системных исследований, мониторингов, индивидуальных достижений обучающихся (в течение месяца, квартала, года), обеспечивших стабильные учебные достижения учащихся (положительную динамику) - в размере от 1000,00 до 10000,00 руб.;
- успешную организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с обучающимися – в размере от 1000,00 до 5000,00 руб.;
- успешную работу с детьми из социально неблагополучных семей (отсутствие пропусков учебных занятий по неуважительным причинам и др.) – в размере от 1000,00 до 3000,00 руб.;
- образцовое выполнение муниципального задания (за выполнение количественных и качественных показателей) в размере от 1000,00 до 5000,00 руб.

Работникам гимназии могут производиться иные выплаты за:

- подготовку, организацию и успешное проведение общешкольных мероприятий - в размере от 1000,00 до 20000,00 руб.;
- успешную реализацию мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся - в размере от 1000,00 до 3000,00 руб.;
- успешное участие и результаты участия учеников в муниципальных, региональных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.:

подготовка 1 победителя - в размере от 3000,00 до 5000,00 руб.,

подготовка 1 призера – в размере от 1000,00 до 3000,00 руб.;

- успешное участие в коллективных педагогических проектах, утвержденных приказом директора гимназии и действующих в течение определенного периода - в размере от 1000,00 до 5000,00 руб.;
- реализацию гимназических проектов («Сетевой город «Образование»» (СГО), «Предуниверсарий», «Я-класс», «Высшая школа экономики» (ВШЭ), «Социальное партнерство» (по всем модулям) и др. проекты) - в размере от 3000,00 до 10000,00 руб.;
- победу (от 1 до 3 места) в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Самый классный класс», «Сердце отдаю детям», «Лучший организатор ОБЖ», «Молодой педагог» и др.) – в размере:

1 место – 10000,00 руб., 2 место – 7000,00 руб.,3 место – 3000,00 руб.;

- успешное участие в разработке и реализации проектов (мероприятий) в сфере образования - в размере от 5000,00 до 35000,00 руб., в т.ч.:

✓ проектов, повышающих имидж гимназии в образовательном пространстве г. Екатеринбурга – в размере от 10000,00 до 15000,00 руб.;

✓ проектов, входящих в Городскую программу «Одаренные дети» - в размере от 5000,00 до 10000,00 руб.;

✓ проектов, обеспечивающих реализацию социального партнерства между гимназией и Высшими учебными заведениями города Екатеринбурга и Российской Федерации, образовательными детскими и молодежными центрами Российской Федерации и международного сообщества – в размере от 10000,00 до 15000,00 руб.;

✓ участие в районных, городских, региональных, общероссийских и др. конкурсах и проектах, с целью получения грантов - в размере от 20000,00 до 35000,00 руб.;

- успешное участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы (разработка раздела, темы, курса и др.) и программы развития гимназии на определенные периоды - в размере от 3000,00 до 5000,00 руб.;
- успешное создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и др.) - в размере от 1000,00 до 10000,00 руб.;

- реализацию авторских программ от 1000,00 до 5000,00 руб.;

- подготовку, организацию и проведение приема обучающихся в 1 классы на новый учебный год - в размере от 1000,00 до 3000,00 руб.;

- подготовку и участие в процедуре аттестации педагогических работников - в размере от 3000,00 до 8000,00 руб.;

- подготовку к открытию городского оздоровительного лагеря на базе гимназии - в размере от 1000,00 до 3000,00 руб.;

- организацию и успешное проведение оздоровительной смены городского оздоровительного лагеря на базе гимназии - в размере от 10000,00 до 15000,00 руб.;

- исполнительскую дисциплину классных руководителей - в размере от 1000,00 до 3000,00 руб.;

- организацию экскурсионной и внеклассной деятельности – в размере от 500,00 до 3000,00 руб.;

- результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и сетей гимназии – в размере от 1000,00 до 10000,00 руб.;

- подготовку гимназии к началу нового учебного года - в размере от 1000,00 до 10000,00 руб.

относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с локальным актом учреждения.

5.10. В целях обеспечения социальной защищенности работников учреждения 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, в размере до 10000,00 рублей.

2) в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников, в размере до 5000,00 рублей.

3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет), в размере 10000,00 рублей.

4) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости, в размере до 10000,00 рублей.

5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, в размере до 10000,00 рублей.

5.11. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.12. Руководитель учреждения вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, и (или) коллективным договором (Приложение № 4), соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

5.13. 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 6. Условия оплаты труда руководителя МАОУ гимназия № 35

6.1. Оплата труда руководителя МАОУ гимназия № 35, его заместителей включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются работодателем.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителю учреждения, утвержденной учредителем.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждения - в кратности от 1 до 4. Система критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы разрабатывается и утверждается учредителем.

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

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, работников учреждения 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 трудовые договоры с руководителями учреждений включаются условия оплаты труда с учетом предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются работодателем на 10 - 70 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного в соответствии с пунктом 54 настоящего Положения.

Размеры должностных окладов заместителей:

Заместитель директора- заместитель директора по обеспечению безопасности -76312,00руб.	60446,37 руб.	Заместитель директора по АХЧ- 84062,25 руб.

6.5. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения производятся с учетом результатов его деятельности и деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения и его руководителя, установленными работодателем (учредителем), а также с учетом особенностей типа и вида учреждения.

Также с целью поощрения руководителей учреждений за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения может осуществляться единовременное премирование в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Стимулирование руководителей учреждения осуществляется в соответствии с положением о стимулировании руководителей учреждений, утвержденным работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Стимулирование руководителя учреждения может осуществляться в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

В пределах фонда оплаты труда работников учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь на основании его заявления. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются работодателем.

6.6. Руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

6.7. Заместителям руководителя и учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

6.8. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя учреждения принимается руководителем учреждения.

Приложение № 1. 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	-	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	11141,00

персонала первого уровня			
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Второй	Диспетчер образовательного учреждения (по организации питания)	21275,00
	Второй	Диспетчер образовательного учреждения (по составлению расписания)	14487,00

Приложение № 2. Размеры окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням квалификационной группы должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Первый	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	20654,00-25817,00
Второй	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	22389,00-27986,00
Третий	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	22389,00-27986,00
Четвертый	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший	23149,00-28936,00

	воспитатель, старший методист, тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования), учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	

Приложение № 3. 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 "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	Второй	Заведующий хозяйством	20048,00
	Третий	Заведующий библиотекой	18969,00

Приложение № 4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей служащих и размеры окладов

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	Первый	Лаборант, техник	12088,00

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	Первый	Документовед, специалист по охране труда, инженер (по информационным технологиям), инженер – программист, специалист по кадрам	14860,00
	Первый	Делопроизводитель	10583,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	Третий	Системный администратор информационной-коммуникационных сетей	17406,00

Приложение 5. Оплата труда работников культуры гимназии

5.1. Размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии учреждения за норму рабочего времени:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Работники культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	-	Библиотекарь	18108,00

5.2. С учетом условий и результатов труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 10 и 11 настоящего Положения.

Приложение 6. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Размеры должностных окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих учреждения за выполнение нормы рабочего времени:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	Первый	гардеробщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, дворник	13094,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	Первый	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	15220,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих четвертого уровня"	Первый	Инженер-электрик	21823,00

Приложение № 7. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников

Ф.И.О. _____

Критерии и показатели оценки по должности «Учитель» _____20 г.

Критерий	Оцениваемые показатели	Номер показателя	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации	Оценка в баллах экспертной комиссии
1	2	3	4	5	6	
Доступность и результативность образовательной деятельности	Обученность учащихся в динамике	1	Обученность не меняется и не является оптимальной – 0 Обученность не меняется, но является оптимальной или наблюдается положительная динамика – 1 Значительная позитивная динамика или обученность имеет стабильно высокий уровень – 2 Организация, проведение и обработка результатов диагностических работ - 1	Путем поглощения	Справки, акты промежуточной и итоговой аттестации, классные журналы, диагностика, результаты ЕГЭ, ГИА (от 65-85 баллов – 1; от 85-100 баллов – 2), отчеты, справки. Данные за последние 3 года по конкретным классам.	
	Качественная успеваемость по предмету всех учащихся	2	Отрицательная динамика – 0 Качество знаний не меняется и является оптимальным – 0,5 Качество знаний не меняется, но является оптимальным или наблюдается позитивная динамика – 1 Значительная позитивная динамика или качество знаний не меняется, но имеет стабильно высокий уровень – 2	Путем поглощения		

	Количество учащихся, испытывающих интерес к изучению предмета (элективные курсы, НПК, олимпиады, конкурсы)	3	Показатель не раскрыт – 0 Количество учащихся, испытывающих интерес к предмету, составляет до 50% - 1 Количество учащихся, испытывающих интерес к предмету, составляет свыше 50% - 2	Путем поглощения		
	Позитивная динамика решения воспитательных и или развивающих программ обучения (развития общеучебных умений, компетенций, воспитания личностных качеств учащихся)	4	Показатель не раскрыт – 0 Показатель раскрыт частично – 0,5 Показатель раскрыт - 1	Путем поглощения		
				Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 7 баллов		
Организация и результативность внеурочной деятельности по предмету	Систематичность 6внеурочной деятельности	5	Внеурочная деятельность не представлена – 0 Единичные внеурочные мероприятия в течение года, не требующие длительной подготовки (в том числе сопровождение учащихся на олимпиады, конкурсы) – 0,5 Наличие программы или плана внеурочной деятельности по предмету, внеурочная деятельность обоснована и систематична – 1 Внеурочная деятельность обоснована и систематична, имеет разнообразные, в том числе инновационные формы – 1,5 Организация и проведение внеклассных мероприятий по предмету (заочные и очные олимпиады, конкурсы, предметные недели) – 1,5 Дополнительная деятельность педагога в соответствии с рабочим планом в рамках образовательной программы ОУ - 2	Путем поглощения	План работы, анализ работы учреждения (последние 3 года)	
	Наличие особых достижений учащихся	6	Достижений нет – 0 Учащиеся являются победителями олимпиад, конкурсов муниципального уровня – 1 (за каждого учащегося) Учащиеся являются победителями республиканских олимпиад, конкурсов, соревнований, являются участниками	Путем суммирования	Дипломы, грамоты, благодарности, протоколы.	

			всероссийских и международных конкурсов и проектов – 1,5 (за каждого учащегося) Учащиеся являются победителями и призерами всероссийских и международных олимпиад, конкурсов, соревнований – 2 Системная работа педагогов по формированию навыков обучающихся в олимпиадных проектах - 5			
	Количество учащихся, вовлеченных во внеурочную деятельность (конкурсы, проектная деятельность, кружки, за исключением олимпиад, факультативов)	7	Учащиеся не вовлечены – 0 Результативность деятельности (участие, результаты разного уровня) – 1 Высокий уровень организационной работы (системное посещение) – 1,5	Путем поглощения	План работы, анализ работы учреждения (последние 3 года)	
				Максимально возможное количество баллов по критерию 2 – 13 балла		
Обеспечение высокого качества организации образовательного процесса на основе эффективного использования современных образовательных технологий, в том числе информационных	Активное использование проектных и исследовательских технологий в образовательном процессе	8	Низкий уровень представленности показателя – 0 Средний уровень представленности показателя – 1 Высокий уровень представленности показателя – 1,5	Путем поглощения	План работы, анализ работы учреждения (последние 3 года)	
	Использование ИКТ в образовательном процессе	9	Использование ИКТ сводится к мультимедийной презентации как современному средству наглядности -0,5 Представлены разнообразные формы ИКТ, используемые учителем (презентации, интернет-ресурсы, электронные справочники, тесты и т.д.) – 1 Учитель использует дистанционные формы работы с учащимися – 1,5 Учитель представляет инновационные формы использования ИКТ, использует цифровые образовательные ресурсы - 2	Путем поглощения		
				Максимально возможное количество баллов по критерию 3 – 3,5 балла		
Профессиональное развитие учителя	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	10	Освоение программ не представлено – 0 Освоение программ в форме стажировок, курсов очной, очно-заочной или дистанционной форм обучения – 1	Путем поглощения	Дипломы, свидетельства	

	Результаты методической работы	11	Работа по методической теме не ведется, пассивно участвует в работе МО, педсоветах – 0 Участвует в работе МО, педсоветах, выступления отражают системный характер работы над методической темой – 0,5 Активно участвует в работе педсовета, школьного или муниципального МО, выступает с докладами, отчетами, проводит открытые уроки и мероприятия, разработаны и представлены дидактические материалы и методические рекомендации – 1	Путем поглощения	План работы, анализ работы учреждения (последние 3 года), справки, доклады и т.д.)	
	Обобщение личного педагогического опыта	12	Педагогический опыт не представлен – 0 Педагогический опыт обобщен и представлен в виде статей в изданиях муниципального уровня - 1 Педагогический опыт обобщен и представлен в виде статьи в изданиях республиканского или федерального уровня, индивидуальных творческих проектов, отчетов о результатах опытно-экспериментальной работы на республиканском уровне - 1,5 Педагогический опыт обобщен по модульной технологии и представлен в федеральном банке педагогических данных – 1	Путем суммирования	Вырезки из периодических изданий	
	Трансляция обобщенного личного педагогического опыта	13	Участие в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном уровне – 2 Участие в конкурсах профессионального мастерства на республиканском, международном уровнях – 5 Участие в конкурсах профессионального мастерства на федеральном уровне – 10 Представлены доклады и мастер-классы на конференциях и семинарах муниципального уровня – 2 Представлены доклады и мастер-классы на конференциях и семинарах республиканского уровня – 1	Путем суммирования	Дипломы, грамоты, благодарности, протоколы.	
				Максимально возможное количество баллов по критерию 4 – 25,5 баллов		
Организация воспитательной работы	Формы организации воспитания	14	Не занимается – 0 Занимается несистематически -0,5	Путем поглощения	Справки, ИКТ аттестации ОУ, анкетирование	

			Традиционный подход к воспитанию -1 Современный подход к воспитанию (наличие индивидуальных программ воспитания, ее реализация, интерактивные формы работы) – 2		обучающихся и их родителей, урок	
	Отсутствие правонарушений среди детей, детей состоящих на учете в КНД.ПДН. и внутришкольном контроле	15	Отрицательная динамика - 0 Отсутствие нарушений -1	Путем поглощения	Справки компетентных органов	
				Максимально возможное количество баллов по критерию 5– 3 балла		
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Нарушения трудовой дисциплины	16	Трудовая дисциплина нарушается неоднократно – минус 2 балла Трудовая дисциплина нарушена однократно – минус 1 балл Трудовая дисциплина соблюдается – 0,5	Путем поглощения	Акты, справки, докладные. заявления	
	Исполнение должностных обязанностей	17	Имеются множественные замечания и взыскания со стороны администрации учреждения – минус 2 балла Имеется однократное замечание и взыскание со стороны администрации учреждения – минус 1 балл Взысканий и замечаний не имеется, должностные обязанности исполняются своевременно – 0,5	Путем поглощения		
		18	Отсутствие листов нетрудоспособности в течении года – 2 балла		Табель учета рабочего времени	
				Максимально возможное количество баллов по критерию 6 – 3 балла		
				Дополнительные критерии по выбору учителя		
Здоровьесбережение в образовательном процессе	Результаты работы по сохранению и укреплению здоровья учащихся	19	Учитель оптимизирует учебный процесс с целью сохранения и укрепления здоровья учащихся - 1 Представлены оригинальные методики используемые учителем для укрепления здоровья учащихся – 1,5 Особые достижения в области сохранения и укрепления здоровья учащихся, их доказательное представление – 2 Работа по сохранению и укреплению здоровья детей не ведется – минус 1 балл	Путем поглощения	Программы, планы работы	
Вовлечение родителей в образовательный процесс	Организация работы с родителями	20	Высокая посещаемость родительских собраний (не менее 80% от числа семей) – 1 Учитель использует разнообразные формы организации работы с родителями – 1	Путем суммирования	Протоколы, письма, обращения	

			Родители принимают активное участие в проведении воспитательных мероприятий – 1 Педагог реализует запросы родителей к содержанию и организации образовательного процесса (примеры) – 1			
				Максимально возможное количество баллов по критерию 7 – 6 баллов		
				Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 61,0		

Ф.И.О._____ « » _____20 г.

Подписи членов Экспертной комиссии: Дата:

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Ознакомлен(а)

_____

(подпись работника)

Показатели стимулирования деятельности заместителя директора
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Ф.И.О. _____
Дата _____г.

Критерии	**Конкретизация критерия**	**Шкала (количество баллов)**	Оценка в баллах экспертной комиссии
Интенсивность при заполнении форм государственной статистической отчётности	федеральная/региональный/ муниципальная	муниципальный уровень - 1 региональный уровень -3 федеральный уровень -5	
Эффективный контроль охвата обучающихся организованным горячим питанием	Высокий уровень - 85%-90% Повышенный уровень - свыше 90%	Высокий уровень – 0,5 Повышенный уровень - 1	
Контроль и анализ охвата обучающихся внеурочной деятельностью	Увеличение доли обучающихся, охваченных разными формами внеурочной деятельности по сравнению с предыдущим периодом (положительная динамика по всей части образования)	3	

Премиальные выплаты по итогам работы

Качественное ведение документации в соответствии с должностными обязанностями	Отсутствие замечаний	3	
Контроль своевременного и качественного ведения учителями учебной документации	Отсутствие замечаний	3	
Посещение учебных занятий	посещения не менее 12 учебных занятий в месяц	3	

Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, информации, документов в адреса запросов	Отсутствие замечаний	3	
Увеличение доли обучающихся, участвующих в конкурсных мероприятиях интеллектуальной направленности	по сравнению с аналогичным периодом в прошлом учебном году	3	
Профилактическая работа с педагогически запущенными обучающимися	Положительная динамика	3	
Подготовка и качественное проведение мероприятий	- международный уровень; - всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень; - уровень ОО;	5 5 3 2 1	
Отсутствие замечаний по итогам проверок учредителем и надзорными органами	Отсутствие замечаний	5	
Эффективная работа по организации аттестационных процессов, награждению работников ОО, издание распорядительных документов	За своевременность выполненной работы	5	
Отсутствие обоснованных жалоб и обращений по разрешению конфликтных ситуаций	Отсутствие жалоб	5	

Эффективная организация внутришкольного контроля деятельности классных руководителей	контроль организован и эффективен/ не организован	5	
Эффективная организация дежурства по школе	отсутствие/ наличие замечаний	5	
Качественная организация и проведение мероприятий профилактической направленности	Количество и качество мероприятий	5	

Ф.И.О._____ « » _____20 г.

Подписи членов Экспертной комиссии: Дата:

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Ознакомлен(а)

_____

(подпись работника)

Показатели стимулирования деятельности заместителя директора по АХЧ

Ф.И.О. _____
Дата _____г.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Критерии	**Конкретизация критерия**	**Шкала (количество баллов)**	**Оценка в баллах экспертной комиссии**
Интенсивное обеспечение прохождения медосмотров работников (вакцинация)	Планирование, организация и контроль прохождения медосмотров работников (вакцинация) и работа с отчетами	3	

Выплаты за качество выполняемых работ

Качественное ведение документации по учёту оборудования и техники	без замечаний	3	
Укомплектованность учреждения обслуживающим персоналом	при отсутствии вакансий	3	

Премиальные выплаты по итогам работы

Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий и условий безопасности в помещениях ОО в соответствии с требованиями СанПиН и госпожнадзора	Отсутствие замечаний по результатам проверок	5	
Готовность образовательного	акт без замечаний	5	

учреждения к новому учебному году			
Качественная подготовка ОО к проведению мероприятий	по количеству мероприятий	5	
Своевременное и качественное выполнение заявок на устранение неисправностей оборудования и помещений, предупреждение аварийных ситуаций	При отсутствии замечаний, при отсутствии аварийных ситуаций, при своевременном принятии исчерпывающих мер по ликвидации аварий	3	
Отсутствие нарушений и замечаний со стороны надзорных органов (по факту проверок)	без замечаний	5	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала, обучающихся и родителей на содержание здания, работу оборудования	при отсутствии замечаний	3	
Обеспечение рационального использования оборудования	своевременное списание и утилизация списанного оборудования и инвентаря	3	
Высокий уровень организации и контроля работы обслуживающего персонала	при отсутствии замечаний	3	
Ведение экономической деятельности	сбор первичной документации, своевременная подготовка и сдача первичной документации в централизованную бухгалтерию	5	

Интенсивность объемов работы в связи с сезонным загрязнением	За интенсивность объема работ	10	

Ф.И.О._____ « » _____20 г.

Подписи членов **Экспертной комиссии:** **Дата:**

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Ознакомлен(а) _____
(подпись работника)

Показатели стимулирования деятельности педагога - организатора, педагога дополнительного образования, педагога – психолога, учителя – логопеда

Ф.И.О. _____
Дата _____г.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Категории	**Конкретизация категорий)**	**Шкала (количество баллов)**	**Оценка в баллах экспертной комиссии**
Результативность участия в конкурсах педагогом	Призовые места за участие в международных, всероссийских, региональных конкурсах, соревнованиях (выездные/ интернет ресурсы); призовые места за участие в муниципальных конкурсах, соревнованиях.	Районный уровень – 1 Городской уровень – 2 Региональный, областной уровень – 3 Федеральный, всероссийский и международный уровень – 5	
Сопровождение и представление результатов реализации инновационных проектов	федеральный уровень; региональный уровень; муниципальный уровень	Районный уровень – 1 Городской уровень – 2 Региональный, областной уровень – 3 Федеральный, всероссийский и международный уровень –5	

Выплаты за качество выполняемых работ

Показатели сохранности контингента обучающихся в течение всего срока обучения	не менее 80-90%, не менее 90-100%	0,5 1	

Участие в социальных и образовательных проектах ДОУ и ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения	за каждый проект	1	
Разработка и внедрение (в зависимости от уровня) инновационной образовательной программы	программы индивидуальные, программы для детей с особыми образовательными потребностями; программа для работы с творческой группой	3	
Разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию образовательной программы, электронных образовательных продуктов	За каждый комплект. Постоянное обновление и пополнение методического комплекта.	3	

Выплаты по итогам работы

Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения и вне рамок функциональных обязанностей)	За одно выступление	Районный уровень – 1 Городской уровень – 2 Региональный, областной уровень – 3 Федеральный, всероссийский и международный уровень – 5	
Наличие публикаций по распространению педагогического опыта и методических пособий	За количество и качество	Районный уровень – 1 Городской уровень – 2 Региональный, областной уровень –3	

(за каждую), уровень		Федеральный, всероссийский и международный уровень –5	

Ф.И.О._____ « » _____20 г.

Подписи членов **Экспертной комиссии:** **Дата:**

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Ознакомлен(а) _____
(подпись работника)

Показатели стимулирования деятельности зав. библиотекой, педагога-библиотекаря

Ф.И.О. _____
Дата _____г.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Категории	**Конкретизация категорий**	**Шкала (количество баллов)**	**Оценка в баллах экспертной комиссии**
Высокая читательская активность обучающихся.	По отчету	3	
Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра.	Служебная записка	3	
Участие в общешкольных, районных, городских и областных мероприятиях.	По результату	3	
Привлечение фондов библиотек города и области.	Результативность привлечения	3	

Выплаты за качество выполняемых работ

Планирование комплектования библиотечного фонда.	Отсутствие замечаний	3	
Обеспечение участников образовательного процесса литературой для проектно-исследовательской деятельности. Осуществление поиска и заказа литературы.	За своевременность выполненной работы	3	

Проведение библиотечных уроков в форме компьютерной презентации.	Количество и качество мероприятий, количество положительных отзывов	3	
Проведение практических семинаров для школьных библиотекарей на базе библиотеки лицея.	Количество и качество мероприятий, количество положительных отзывов	3	

Выплаты по итогам работы

Составление и пополнение электронного каталога.	За своевременность выполненной работы	3	
Использование Интернет-ресурсов при выполнении справок пользователей библиотеки.	За своевременность выполненной работы	3	

Ф.И.О._____ « » _____20 г.

Подписи членов **Экспертной комиссии:** **Дата:**

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Ознакомлен(а) _____

(подпись работника)

Показатели стимулирования деятельности обслуживающего персонала (уборщица, дворник, рабочий по обслуживанию здания, гардеробщик, диспетчер по питанию, заведующий хозяйством, и другие)

Ф.И.О. _____
Дата _____г.

Выплаты за качество выполняемых работ

Критерии	**Конкретизация критерия**	**Шкала (количество баллов**	**Оценка в баллах экспертной комиссии**
Своевременное и качественное выполнение поступающих заявок	За своевременность выполненной работы	3	
Качество ежедневной (генеральной) влажной уборки закрепленных помещений в соответствии с требованиями СанПиН	Работа выполняется аккуратно и тщательно, не требует переделки	3	
Отсутствие обоснованных жалоб, устных замечаний и докладных записок со стороны администрации, работников учреждения и родителей (законных представителей)	Отсутствие жалоб	3	

Выплаты по итогам работы

Проведение генеральных уборок	Работа выполняется аккуратно и тщательно, не требует переделки	3	
Ответственное и бережное отношение к	Отсутствие превышения	3	

имуществу (инвентарь, спец.одежда, СИЗ)	норм расхода имущества		
Активное участие в общественной жизни школы	Участие в спортивных соревнованиях, творческих конкурсах, мероприятиях (за каждое)	10	
Помощь в организации общешкольных мероприятий	за каждое мероприятие	3	
Эффективность работы по экономии электроэнергии, воды, моечных средств, сохранения инвентаря	В сравнении с периодом прошлого года	3	
Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий и условий безопасности в помещениях ОО в соответствии с требованиями СанПиН и госпожнадзора	Отсутствие замечаний по результатам проверок	3	
Готовность образовательного учреждения к новому учебному году	акт без замечаний	5	
Своевременное и качественное выполнение заявок на устранение неисправностей оборудования и помещений, предупреждение аварийных ситуаций	При отсутствии замечаний, при отсутствии аварийных ситуаций, при своевременном принятии исчерпывающих мер по ликвидации аварий	3	
Отсутствие нарушений и замечаний со стороны надзорных органов (по факту проверок)	без замечаний	3	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала, обучающихся и родителей на содержание здания, работу оборудования	при отсутствии замечаний	3	

Обеспечение рационального использования оборудования	своевременное списание и утилизация списанного оборудования и инвентаря	3	
За интенсивность работ: во время ремонтных работ, в период карантинов, в осенне – весенний период, в период проведения массовых мероприятий		5	

Ф.И.О._____ « » _____20 г.

Подписи членов **Экспертной комиссии:** **Дата:**

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Ознакомлен(а) _____
(подпись работника)

Показатели стимулирования деятельности диспетчера, специалиста по кадрам и охране труда, документоведа, лаборанта, инженера-программиста.

Ф.И.О. _____
Дата _____г.

Выплаты за качество выполняемых работ

Категории	**Конкретизация категорий**	**Шкала (количество баллов)**	**Оценка в баллах экспертной комиссии**
Качественное ведение документации по приему и увольнению работников.	За своевременность выполненной работы	3	
Своевременное предоставление качественной информации и документов для начисления заработной платы работников лицея.	За своевременность выполненной работы	3	
Качественное ведение документации по обучающимся.	За своевременность выполненной работы	3	
Качественное ведение документации по личному составу работников лицея.	За своевременность выполненной работы	3	
Качественный прием и рассылка входящей и исходящей документации.	За своевременность выполненной работы	3	
Обеспечение учителям-предметникам условий для проведения уроков с использованием современных средств ЭВМ, Интернета.	За своевременность выполненной работы	3	

Выплаты по итогам работы

Процент вовлечения учителей в активное использование ЭВМ, технических средств обучения.	Количество и качество	3	
Обеспечение исправного технического состояния оборудования.	За своевременность выполненной работы	3	
Отсутствие неисправной техники и простоев ее в работе.	Отсутствие замечаний	3	
Обеспечение образовательного процесса лицензионным ПО.	За своевременность выполненной работы	3	
Расширение сети партнерских отношений и поиска нестандартных решений для развития инженерной службы.	Качество выполняемой работы	3	
Высокое качество работы локальной сети учреждения	Качество выполняемой работы	3	
Высокий уровень исполнительской дисциплины	За своевременность выполненной работы	3	

Ф.И.О._____ « » _____20 г.

Подписи членов **Экспертной комиссии:** **Дата:**

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Ознакомлен(а) _____
(подпись работника)

Срок хранения показателей и критерий оценки эффективности труда работников (оценочных листов работников) и протоколов экспертной комиссии составляет з года, после отчетного периода.

Приложение № 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 работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых гимназией услуг, гимназия вправе осуществлять привлечение 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.

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МАОУ гимназия № 35
Протокол № 9/в от 22.05.2025

Прошито и пронумеровано

42 (Сорок два) листов

Директор

МАОУ гимназии № 35 _____ Е. А. К[illegible]кандрова

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 647030360437668574821219143876024766403350371001

Владелец Никандрова Елена Александровна

Действителен С 19.01.2026 по 19.01.2027