

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Гимназия № 1» г. Сыктывкара
(МАОУ «Гимназия № 1»)
«1 №-а гимназия» Сыктывкарса муниципальнóй асшóрлуна велóдан учреждение**

Принято:
на Общем собрании
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Гимназия № 1»
г. Сыктывкара
Протокол № 1
от «07» марта 2025 г.

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации
работников гимназии

 Л. М. Юркина

Утверждено:
Приказ № 120 - ОД
от 07.03.2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1» г. Сыктывкара**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1» г. Сыктывкара (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением администрации муниципального образования городского округа "Сыктывкар" от 28 июня 2018 г. № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО "Сыктывкар" с изменениями;
- главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 29.09.2008 г. № 9/3775 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений образования МО ГО «Сыктывкар» с учетом изменений;
- иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;
- отраслевым соглашением и дополнительным соглашением к отраслевому соглашению с муниципальными образовательными организациями МО ГО «Сыктывкар», функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет администрация МО ГО «Сыктывкар», управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар», на 2024-2026 годы;
- ведомственными нормативными правовыми актами.

1.2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1» г. Сыктывкара (далее – гимназии) за счёт средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
- условия установления размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам;

- условия выплаты материальной помощи.

1.3. В случае изменения законодательства Положение подлежит изменению.

1.4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания, а также средств от приносящей доход деятельности.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.8. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с изменениями в отраслевую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и ежемесячных доплат учителям муниципальных образовательных организаций, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, за подготовку призеров олимпиад школьников, за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену), выплачиваемой до внесения изменений в отраслевую систему оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. В целях достижения установленных индикативных значений показателей средней заработной платы работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28.12.2012 N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей", при повышении в организации должностных окладов указанных категорий работников муниципальных образовательных организаций производить повышение среднего заработка во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Система оплаты труда работников школы формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

I. Порядок и условия оплаты труда работников гимназии

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников гимназии

2.1.1. Плановый фонд оплаты труда муниципальных образовательных организаций включает:

фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный с учетом повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) в соответствии с приложением № 1 настоящего положения;

фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с пунктом 2.5. настоящего положения;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с пунктом 2.6. настоящего положения.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется при расчете планового фонда оплаты труда, за исключением компенсационных выплат, указанных в подпункте б пункта 2.5.6 настоящего Положения.

2. Формирование фонда оплаты труда.

2.1.2. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – общая сумма денежных средств учреждения, направляемых на заработную плату работников.

$\text{ФОТ} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}} + \text{ФОТ}_{\text{св}}) * \text{РК} * \text{СН}$, где

$\text{ФОТ}_{\text{до}}$ – фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

$\text{ФОТ}_{\text{кв}}$ - фонд выплат компенсационного характера;

$\text{ФОТ}_{\text{св}}$ - фонд выплат стимулирующего характера;

1) $\text{ФОТ}_{\text{до}}$ рассчитывается следующим образом:

$\text{ФОТ}_{\text{до}} = n_1 * O * k_1 + n_2 * O * k_2 + n_3 * O * k_3 + \dots$, где

n_1, n_2, n_3 – количество штатных единиц или пед.ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

O – размер должностного оклада по должности 1,2,3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

k_1, k_2, k_3 – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден Постановлением администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар» от 28.06.2018г. № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар».

При отсутствии повышения должностного оклада по должности k равен 1,0.

2) $\text{ФОТ}_{\text{кв}}$ рассчитывается следующим образом:

$\text{ФОТ}_{\text{кв}} = Д_1 + Д_2 + Д_3 + Д_4 + Д_5 + Д_6$, где

$Д_1$ - доплаты работникам гимназии за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

$Д_2$ - доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

$Д_3$ – доплаты молодым специалистам гимназии;

$Д_4$ – компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;

$Д_5$ - компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;

$Д_6$ – выплаты за работу в местности с особыми климатическими условиями.

$Д_1, Д_2, Д_3, Д_4, Д_5, Д_6$ определяются исходя из фактической потребности.,

3) $\text{ФОТ}_{\text{св}}$ рассчитывается следующим образом:

$\text{ФОТ}_{\text{св}} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}}) * \geq 20\% + \text{Нвл}$, где

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы формируется в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера;

Нвл - объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

2.1.3. При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату

надбавок за выслугу лет в Гимназии определяется исходя из фактической надобности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы устанавливается в размере не менее 20% от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (ставкам, ставкам заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с приложениями № 3 и 4 настоящего положения, за исключением выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, установленных в соответствии с подпунктом 1/1 пункта 8 приложения № 4 настоящего положения.

2.1.4. Фонд оплаты труда гимназии, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам гимназии.

Выплаты стимулирующего характера работникам гимназии, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в пункте 2.6. настоящего положения (за исключением премиальных выплат по итогам работы).

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам гимназии могут выплачиваться премиальные выплаты и материальная помощь. Размеры и условия их осуществления определяются в локальном нормативном акте гимназии.

2.2. Основные условия оплаты труда работников гимназии

2.2.1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам гимназии устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, тарификационным списком. Штатное расписание и тарификационный список гимназии утверждаются директором гимназии, согласовываются с начальником управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар».

2.2.2. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам гимназии определяются Постановлением администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 28.06.2018 № 6/1639 "Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО "Сыктывкар".

2.2.3. Повышение должностных окладов работникам гимназии производится в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений образования, утвержденным в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.2.4. Основания для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников гимназии и размеры повышения определены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.2.5. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада, оклада, ставки заработной платы по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

2.2.6. Повышенные должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне (Приложение № 2 к Положению), образуют новые размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

2.2.7. Месячная заработная плата работника гимназии, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязательства), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника гимназии не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной

плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязательства).

Реализация гарантий по оплате труда работников гимназии, установленных настоящим пунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда гимназии.

2.2.8. Работникам гимназии начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 50%.

2.2.9. Дни выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка работников гимназии, действующими в гимназии и соответствуют 10 и 25 числу месяца. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса при выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист, содержащий информацию о составных частях заработной платы на расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику пропорционально фактически отработанному времени. Размер аванса в счет заработной платы за первую половину месяца должен быть не ниже должностного оклада работника за отработанное время. При определении размера аванса учитывается фактически отработанное работником время (фактически выполненная работа). В случае приема на работу работника с 1 по 9 число выплата заработной платы за фактически отработанное время производится работнику 10 числа текущего месяца. Работникам, заключившим срочный трудовой договор сроком до одного месяца, выплата заработной платы производится два раза в месяц: 10 либо 25 числа текущего месяца в зависимости от даты приема на работу работника и в день увольнения работника. Конкретные сроки выплаты заработной платы оговариваются в трудовом договоре

2.2.10. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

2.2.11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сроком до одного года (за каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, в соответствии со ст. 335 ТК РФ), заработная плата не сохраняется.

2.2.12. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должности работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

2.2.13. Оплата труда педагогическим работникам производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой нет установлена квалификационная категория в течение срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы;
- а также в следующих случаях:

| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 |
|--|--|
| 1 | 2 |
| Учитель | Воспитатель Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями Социальный педагог Старший вожатый |

| | |
|--|---|
| | Педагог-библиотекарь Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, клуба и т.д. дополнительного образования) Преподаватель-организатор ОБЗР Учитель ОБЗР |
| Преподаватель-организатор ОБЗР | Учитель ОБЗР Учитель физической культуры ПДО (при совпадении профиля работы по основной должности) Учитель технологии |
| Педагог-библиотекарь | Воспитатель Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями ПДО (при совпадении профиля работы по основной должности) Учитель (при наличии необходимого образования) |
| Преподаватель | Учитель (при совпадении профиля) Воспитатель Старший вожатый ПДО (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности, при наличии необходимого образования) |
| Воспитатель, старший воспитатель | ПДО (при совпадении профиля, работы по основной должности) |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам) Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля, работы по основной должности) Социальный педагог Тьютор |
| Педагог-психолог | Воспитатель |
| Социальный педагог | Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями Старший вожатый ПДО (при совпадении профиля кружка) Учитель (при наличии соответствующего образования) |
| Учитель (при выполнении учебной работы по учебному предмету «Технология») | Инструктор по труду ПДО (при совпадении профиля кружка, клуба и т.д.) |
| Учитель (при выполнении учебной работы по учебным предметам (образовательным программа) в области искусства) | ПДО (при совпадении профиля кружка, клуба) |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам | Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в |

| | |
|--|--|
| искусств), концертмейстер | области искусств) |
| Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре) Тренер-преподаватель Старший тренер-преподаватель | ПДО (при совпадении профиля кружка) |
| Инструктор физического воспитания | ПДО (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности) |
| Методист | Учитель (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности) ПДО (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности) Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями |
| Мастер производственного обучения | Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы по основной должности) |
| Педагог дополнительного образования | Учитель (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности) |

2.2.14. Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает (истек) в период:

- длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев) сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на два года после выхода на работу.

2.2.15. Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до наступления права для назначения пенсии (по старости, по выслуге лет), сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

Педагогическим работникам, находящимся на пенсии, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до увольнения, сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период до одного года.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное Директору Гимназии, и копии документов, подтверждающих данное основание.

Социальная гарантия, предусмотренная абзацами 1 и 2 пункта 2.2.15 настоящего Положения предоставляется педагогическому работнику один раз за период его профессиональной деятельности по одному из оснований.

2.2.16. Педагогическим работникам, возобновившим осуществление педагогической деятельности после увольнения и выхода на пенсию, сохранить оплату труда на период действия Отраслевого Соглашения с учетом имевшейся на день увольнения

квалификационной категории, при условии, что перерыв в осуществлении педагогической деятельности составлял не более трех лет.

Педагогическим работникам, возобновившим осуществление педагогической деятельности после увольнения по иным основаниям, сохранить оплату труда с учетом имевшейся на день увольнения квалификационной категории, срок действия которой истек, на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на два года после выхода на работу, при условии, что перерыв в осуществлении педагогической деятельности составлял не более трех лет.

2.2.17. Условия оплаты труда, предусмотренные в пунктах 2.2.12, 2.2.13, 2.2.14, 2.2.15, 2.2.16, распространяются с 01.01.2024 года по 31.12.2026 года.

2.2.18. Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена и основного государственного экзамена, освобожденным от основной работы на период подготовки и проведения, гарантируется сохранение среднего заработка по основному месту работы.

2.2.19. Сторожакам устанавливается годовой суммированный учет рабочего времени.

Продолжительность учетного периода в учреждении для сторожей, по которым применяется суммированный учет, устанавливается равной год. Учетный период охватывает рабочее время, в том числе часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни, и время отдыха.

Суммарная продолжительность рабочего времени в течение учетного периода не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот период. При этом ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по графику сменности может в определенных пределах отклоняться от нормы рабочего дня и рабочей недели. Недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период, чтобы сумма отработанных часов не превышала норму рабочих часов учетного периода. График составляется таким образом, чтобы в целом за учетный период (календарный год) количество рабочих часов было равно или максимально приближено к норме. Норма рабочего времени определяется в соответствии с производственным календарем на каждый календарный год, с учетом ограничений по продолжительности рабочего дня, рабочей недели и других ограничений продолжительности рабочего времени, установленных ТК РФ.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, в том числе по графику работы сторожей, и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Если работник отработал месяц не полностью, то заработную плату следует рассчитать исходя из оклада пропорционально отработанному времени.

Работа в нерабочие праздничные дни выходит за рамки норм труда и за рамки нормы рабочего времени, оплата такой работы должна начисляться после доведения размера месячной заработной платы до минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Если по итогам учетного периода работник отработает меньше часов, чем установленная законодательством за этот период норма, то будет иметь место недоработка по вине работодателя, поскольку он не обеспечил работника работой.

Если по итогам учетного периода работник отработает больше часов, чем установленная законодательством за этот период норма, то будет иметь место сверхурочная работа, которая оплачивается за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Учет рабочего времени осуществляется ежемесячно на основании ведения табеля учета рабочего времени.

Суммированный учет осуществляется на основании данных табеля учета рабочего времени и ведется ежемесячно.

Заместитель директора по административно-хозяйственной работе обязан вести точный учет времени, фактически отработанного каждым работником.

2.2.20. Расчет среднего заработка работников независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

2.2.21. Оплата труда дистанционного работника осуществляется в соответствии с его тарификацией, трудовым договором путем перевода денежных средств на банковский счет дистанционного работника.

Гимназия возмещает дистанционному работнику расходы, связанные с использованием средств, необходимых для выполнения трудовой функции: оборудования, канцелярских принадлежностей, офисной бумаги, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, расходы на услуги связи (интернет). Размер возмещаемых расходов устанавливается в твердой денежной сумме - 300,00 руб. в месяц.

Указанная сумма выплачивается работнику пропорционально отработанному в дистанционном режиме времени путем перевода денежных средств на банковский счет дистанционного работника по окончании дистанционной работы в ближайшую дату выплаты заработной платы, но не реже 1 раза в три месяца на основании соответствующего приказа.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.2.22. Работодатель обеспечивает работникам, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции COVID-19, дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы:

- два дня в случае использования двухкомпонентной вакцины,
- один день в случае использования однокомпонентной вакцины.

Дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка предоставляется в день вакцинации (ревакцинации).

В случае, если дополнительный день отдыха приходится на период ежегодного оплачиваемого отпуска, выходной, нерабочий день или нерабочий праздничный день, дополнительный день отдыха работнику не предоставляется.

В случае, если работник не воспользовался своим правом на предоставление дополнительного дня отдыха в день вакцинации (ревакцинации), ему предоставляется по желанию другой день отдыха по согласованию с директором Гимназии.

Работнику предоставляется дополнительный день отдыха на основании его письменного заявления, поданного не позднее, чем за 3 рабочих дня до даты вакцинации (ревакцинации).

Работники обязаны предоставить директору Гимназии документы, подтверждающие прохождение ими вакцинации (ревакцинации), в первый рабочий день после вакцинации (ревакцинации).

2.2.23. При приеме на работу в Гимназию лиц по наиболее востребованным на рынке труда муниципального образования городского округа «Сыктывкар» профессиям (специальностям): воспитатель, учитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог - процентная надбавка к заработной плате устанавливается в полном объеме с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям независимо от стажа работы.

2.2.24. Письменной формой извещения работника обо всех начислениях и удержаниях, причитающихся ему за соответствующий период, является расчетный листок.

Работодатель обязуется в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца выдавать расчетные листки. При выплате заработной платы за первую половину месяца, при уходе работника в отпуск отдельный расчетный листок не выдается.

Форма расчетного листка утверждается Учетной политикой организации.

Подготовку расчетных листков и их распечатку и выдачу осуществляет начальник отдела учета заработной платы МБУ «ЦФБС УО». Первый экземпляр расчетного листка получает работник, второй хранится в бухгалтерии.

Работники, ответственные за выдачу персональных данных о заработной плате работников, несут личную ответственность за сохранность персональных данных, которые стали известны им в период исполнения своих обязанностей.

Получение расчетного листка у ответственных лиц осуществляется работником под личную роспись в журнале выдачи расчетных листков. В случае неполучения в установленный срок Работником расчетного листка по уважительной причине, расчетный листок выдается при следующем истребовании его Работником.

После получения расчетного листка каждый работник несет самостоятельную ответственность за соблюдение тайны персональных данных.

2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам гимназии

2.3.1. При определении должностного оклада руководящих работников гимназии учитывается вид (тип) учреждения.

2.3.2. Должностные оклады педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей в соответствии с квалификационным уровнем должности.

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.3.3. Условия оплаты труда директора гимназии определяются Учредителем с учетом показателей оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций и положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных общеобразовательных организаций МО ГО «Сыктывкар», устанавливаются приказом начальника Управления образования.

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в гимназии

2.4.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников гимназии включает учебную (преподавательскую) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.4.3. Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных организаций различных типов и видов должен быть установлен Правилами внутреннего распорядка в соответствии с Приказами Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. № 563 «Об утверждении особенностей режима

рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемый в трудовом договоре».

1.5. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам

2.5.1. Месячная заработная плата педагогических работников гимназии определяется путём умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя;

- учителей, для которых гимназия является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год.

В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2.5.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

2.5.4. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.5.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляются из фактически не выплаченных в срок сумм.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников гимназии.

2.6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

за оказание платных образовательных услуг на основе тарификации.

При этом оплата труда производится за фактически отработанные часы в месяц.

2.6.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

2.6.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.6.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (педагогического работника), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.7. Порядок регулирования уровня заработной платы директора, заместителей директора гимназии.

2.7.1. Коэффициентами кратности являются соотношения среднемесячной заработной платы соответственно директора гимназии, заместителей директора гимназии по их основным должностям к среднемесячной заработной плате работников гимназии, в том числе работающих на условиях совместительства (без учёта заработной платы директора, заместителей директора гимназии).

2.7.2. Директору, заместителям директора гимназии устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора гимназии, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения гимназии и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы списочного состава работников гимназии (без учёта заработной платы директора, заместителей директора гимназии) (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников гимназии в следующих размерах:

| № п/п | Среднесписочная численность работников организации (чел.) | Коэффициент кратности | |
|-------|---|-----------------------|----------------------------|
| | | для директора | Для заместителей директора |
| 1 | От 51 до 100 (включительно) | до 3,5 | до 3,0 |
| 2 | От 101 до 150 (включительно) | до 4,0 | до 3,5 |

По результатам выполнения показателей эффективности работы гимназии предельное значение коэффициента кратности может быть увеличено:

- на 1,0 – для директора, заместителей директора организации, являющейся автономным учреждением.

2.7.3. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры директора, заместителя директора организации.

2.7.4. При расчёте среднемесячной заработной платы работников гимназии, а также директора, заместителей директора гимназии, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учётом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счёт всех источников финансового обеспечения гимназии.

2.7.5. Выплаты стимулирующего характера директору гимназии устанавливаются приказами управления образования в соответствии с утверждёнными ими положениями, определяющими выплаты стимулирующего характера руководителю организации, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 2.6.16.2 данного Положения.

2.7.6. Управление образования осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы директора гимназии к среднемесячной заработной плате работников гимназии, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 2.7.4. данного Положения.

2.7.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора гимназии устанавливаются приказом директора гимназии с учётом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 2.7.4. данного Положения.

2.7.8. Директор гимназии осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей директора гимназии к среднемесячной заработной плате работников гимназии, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 2.7.4. данного Положения.

2.8. Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера.

2.8.1. Как одна из форм оплаты труда в Гимназии может быть использована оплата в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера (договор подряда или договор о возмездном оказании услуг).

В договоре указывается вид выполняемой работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполняемую работу, либо график выплаты за отдельные этапы работы, условия выплаты вознаграждения (дополнительное вознаграждение) при высокой оценке качества выполнения, уменьшения объема вознаграждения при невыполнении работы в указанные сроки.

2.8.2. Договоры могут заключаться с работниками Гимназии независимо от категории работника, а также со сторонними исполнителями работ (услуг).

2.8.3. Договоры гражданско-правового характера (договор подряда или договор о возмездном оказании услуг) могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу Гимназии (проектные, ремонтные, оформительские, консультационные, концертные, образовательные и другие).

2.8.4. Договор гражданско-правового характера (договор подряда или договор о возмездном оказании услуг) не может быть заключен с работником Гимназии на работы, входящие в круг его основных должностных обязанностей.

2.8.5. Для оплаты выполненной работы (услуги) по договору могут быть использованы:

- средства субсидии на выполнение государственного муниципального задания (при условии их выделения),
- средства субсидии на иные цели (при условии их выделения).

- средства от иной приносящей доход деятельности,
- средства субсидий федерального или республиканского бюджета на реализацию мероприятия Гранта (при условии наличия в перечне затрат Гранта затрат на оплату труда работникам).

II. Сроки расчета при увольнении

3. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок заработной платы), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда гимназии.

4.2. Фонд оплаты труда гимназии, сформированный за счет средств, приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам гимназии.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам гимназии, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определяемым приложением № 4 настоящего приложения.

4.4. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам гимназии может выплачиваться материальная помощь.

4.4.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор гимназии на основании письменного заявления работника с учетом мнения представительного органа.

4.4.2. Выплата материальной помощи работнику может осуществляться только в исключительных случаях:

- на ритуальные услуги семье умершего при смерти работника гимназии – в размере до 2000 рублей;

- по случаю стихийного бедствия (пожар, несчастный случай в быту, кража и т.д.) в размере до 1000 рублей;

4.5. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам гимназии могут назначаться премии к юбилейным датам (50, 60, 70 лет), при увольнении работника в связи с выходом на пенсию в размере до 50% ставки заработной платы. Данные премии назначаются с учетом мнения представительного органа.

V. Заключительные положения.

5.1. Настоящее Положение принимается на Общем собрании работников гимназии.

5.2. Внесение изменений и дополнений может производиться на основании и в соответствии с изменением действующего законодательства по инициативе администрации или на Общем собрании работников гимназии простым большинством голосов.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Гимназия № 1»
г. Сыктывкара

**Перечень должностей и размеры должностных окладов, окладов
(ставок заработной платы, тарифных ставок)**

1. Должностные оклады руководящих работников:

| п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад (в рублях) в зависимости от вида (типа) учреждения |
|-----|--|--|
| | | I группа |
| | 2 | 3 |
| 1 | Директор | 23 878 |
| 2 | Заместитель директора | 20 294 |
| 3. | Заведующий библиотекой | 12 975 |

Должностные оклады работников организации устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

| Наименование должности | Должностной оклад, в рублях |
|---|-----------------------------|
| 1 квалификационный уровень | |
| Инструктор по труду, старший вожатый | 12424 |
| 2 квалификационный уровень | |
| Педагог дополнительного образования, социальный педагог | 12707 |
| 3 квалификационный уровень | |
| Воспитатель, педагог-психолог | 12989 |
| 4 квалификационный уровень | |
| Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, учитель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 13272 |

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3. Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии Организаций устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

Должностные оклады работников культуры

| Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
|------------------------|----------------------------|
| библиотекарь | 10 845 |

4. Должностные оклады работников Организаций, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

4.1. Общеотраслевые должности служащих первого квалификационного уровня:

| Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
|---|----------------------------|
| Секретарь – машинистка, делопроизводитель | 8 655 |

4.2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня:

| Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
|---|----------------------------|
| 1 | 2 |
| Лаборант, техник, техник по защите информации | 8 910 |
| Старший лаборант | 9 085 |

4.3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня:

| Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
|------------------------|----------------------------|
| 1 | 2 |
| Инженер-электроник | 10 100 |

5. Размеры окладов работников организации, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Общеотраслевые профессии рабочих:

| Наименование профессии | Оклад, (рублей) |
|---|-----------------|
| 1 | 2 |
| Разряд оплаты труда – 1 квалификационный разряд | |
| Гардеробщик, дворник | 8 490 |
| Сторож (вахтер), уборщик служебных помещений | 8 490 |
| Разряд оплаты труда – 3 квалификационный разряд | |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | 8 825 |

Примечание:

Квалификационные категории по оплате труда специалистов устанавливаются руководителем Организации. При определении квалификационной категории работнику учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности и др.

Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям должностных характеристик определяется аттестационной комиссией согласно действующему положению о порядке проведения аттестации в Организации.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Гимназия № 1»
г. Сыктывкара

Размеры повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников гимназии

1. Перечень оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и размеры повышения (далее - Перечень):

| № п/п | Перечень оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников | Размер повышения, в процентах должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) |
|-------|--|---|
| 1 | Педагогическим работникам за наличие: | |
| | первой квалификационной категории | 20 % |
| | высшей квалификационной категории | 40 % |
| 2 | Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) | 10% |
| 3 | Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) | 5% |
| 4 | Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-наставник» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в гимназии должности | 10% |
| 5 | Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-методист» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с методической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в гимназии должности | 10% |

2. Работникам, имеющим ученую степень, повышение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) производится только по одному основанию, указанному в позициях 2,3 Перечня, на основании письменного заявления работника с приложением соответствующих документов.

3. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

4. Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «Гимназия № 1»
г. Сыктывкара

Выплаты компенсационного характера работникам гимназии.

1. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работнику к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) с учетом размера его повышения.

2. Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются директором гимназии в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

3. Выплаты компенсационного характера работникам гимназии устанавливаются приказом директора либо лицом, его заменяющим, директору гимназии - приказом управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар».

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на учебный год (с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года), а также могут быть установлены на определенный период времени. Выплаты компенсационного характера могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

5. Выплаты компенсационного характера работникам гимназии начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

6. Выплатами компенсационного характера являются:

1) Доплаты работникам гимназии за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

2) Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3) Доплаты молодым специалистам гимназии;

4) Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования;

5) Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

6) Доплата работникам гимназии до минимального размера оплаты труда.

7. Работникам гимназии за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) в следующих размерах:

7.1. Доплата за работу в ночное время производится в размере не менее 35% часового должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Гимназии, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

8. Доплаты работникам гимназии за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

| п/п | Наименование работ | Размер доплат в процентах к должностному окладу, окладу (, окладу, ставке заработной платы) |
|-----|--------------------|---|
| | | |

| 1 | 2 | 3 |
|------|--|--|
| 1 | Педагогическим работникам гимназии за классное руководство. Доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности учащихся по состоянию на 1 сентября. | от 10% до 30% |
| 1.1. | Дополнительно к доплате за классное руководство, установленной в позиции 1 таблицы пункта 8 приложения № 3 настоящего Положения, ежемесячное денежное вознаграждение за счет средств федерального бюджета с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего севера и приравненных к ним местностям. Одному педагогическому работнику - не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается за классное руководство в классе (ах), независимо от количества обучающихся в каждом классе и реализуемых общеобразовательных программ | Ежемесячное денежное вознаграждение 5 000 руб. |
| 1.2 | Советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за счет средств федерального бюджета с применением районного и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. | Ежемесячное денежное вознаграждение 5 000 руб. |
| 2 | Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки) | до 10 % |
| 3 | Учителям за проверку письменных работ (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки) по русскому языку, литературе, родному языку, родной литературе, математике, | до 15% |
| | иностранному языку, коми языку как государственному, физике, химии, | до 10% |
| | по остальным предметам | до 5% |
| 4 | Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами, мастерскими (доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских) | до 10% |
| 5 | За руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями, методическими объединениями, программами и подпрограммами; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии) | до 15% |
| 6 | Педагогическим работникам образовательных организаций за заведование музеями, тренажерными залами, за | до 20% |

| | | |
|---|---|--------|
| | руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения) | |
| 7 | Руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам, участвующим в разработке и апробации учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности (доплата устанавливается на период разработки учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности) | до 20% |

9. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

10. Другие доплаты работникам гимназии за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

11. Доплаты работникам гимназии, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника.

12. **Молодым специалистам**, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в муниципальные образовательные организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

| Категории молодых специалистов | Размер доплат в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) |
|--|---|
| 1 | 2 |
| Молодым специалистам: | |
| имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации городов и поселков городского типа | 25% |

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица не достигшие возраста до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в муниципальных образовательных организациях МО ГО "Сыктывкар" на должностях, относящихся к категории руководителей и специалистов.

Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Молодым специалистам, выполняющим педагогическую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки».

13. Доплаты молодым специалистам, прибывшим на работу в гимназию в год окончания учебного заведения, устанавливаются после окончания учебного заведения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 14 и 15 настоящего Положения.

14. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в гимназию, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 15 настоящего Положения.

15. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в гимназии в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

16. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательных организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательных организациях в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с даты окончания учебного заведения.

17. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определённый в соответствии с пунктами 2.5.13 – 2.5.16 настоящего Положения, продолжается со дня прекращения указанных событий, при условии, что работник не достиг 30-летнего возраста.

18. Педагогическим работникам, участвующим в **государственной итоговой аттестации** по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по

подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24.04.2014 № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

18.1. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Компенсация педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размере 350 рублей за 1 день.

18.2. Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении единого государственного экзамена на основании приказа руководителя образовательной организации об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки единого государственного экзамена, в ближайший установленный нормативным правовым актом образовательной организации день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

18.3. Педагогическим работникам, участвующим в проведении основного государственного экзамена, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения основного государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена.

Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении основного государственного экзамена, в размере 350 рублей за один день.

Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении основного государственного экзамена на основании приказа руководителя образовательной организации об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки основного государственного экзамена, в ближайший установленный нормативным правовым актом образовательной организации день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

19. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

20. Доплата работникам за интенсивность и высокие результаты работы в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда осуществляется в размере до 300%.

Выплаты стимулирующего характера работникам гимназии

1. Работникам гимназии могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

2. Основанием для назначения выплат стимулирующего характера являются следующие основные критерии:

- достижение учащимися высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом;
- высокая производительность труда (способность в короткие сроки выполнять большой объем работы);
- снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, внутриучрежденческом учете;
- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;
- отсутствие замечаний, выявленных в ходе проверки;
- оперативное выполнение особо важных заданий (поручений) руководства;
- наличие поощрений, благодарностей;
- проявление творческой инициативы (разработка научных и методических материалов, внедрение новых форм и методов работы);
- участие в конкурсах;
- повышение профессионального уровня (обучение в образовательных учреждениях по профилю работы, участие в семинарах, круглых столах, изучение и применение в своей работе методической, научной литературы).
- интенсивность труда, связанная с выполнением функций административного, финансово-экономического, хозяйственного обслуживания зданий, сооружений и оборудования, в обеспечении безопасности, соблюдении правил охраны труда и техники безопасности, обеспечении уставной деятельности общеобразовательного учреждения.

3. Выплаты стимулирующего характера работникам гимназии производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда гимназии и из внебюджетных средств, полученных от ведения приносящей доход деятельности.

4. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются индивидуально каждому работнику к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) с учетом размера его повышения в зависимости от личного вклада в общие результаты деятельности гимназии, качеством и объемом выполняемой работы.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и остальным работникам гимназии устанавливаются приказом директора гимназии или заменяющего его лица, директору гимназии - приказом начальника управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар» с учетом достижения показателей выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности гимназии и ее директора в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда гимназии и соблюдения значения коэффициента кратности.

Показатели эффективности деятельности гимназии и ее директора, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера директорам, устанавливаются Управлением образования АМО ГО «Сыктывкар».

В целях исключения личной заинтересованности и предотвращения конфликта интересов лицу, исполняющему обязанности директора гимназии (в период отсутствия директора гимназии) выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются приказами Управления образования по должности (занимаемым должностям), за исключением выплат стимулирующего и компенсационного характера, установленных руководителем гимназии и действующих в период исполнения обязанностей. Установление выплат стимулирующего и компенсационного характера лицу, исполняющему обязанности директора Гимназии, осуществляется на основании соответствующего ходатайства на имя начальника Управления образования.

6. Выплаты устанавливаются по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Выплаты могут быть установлены на определенный период времени, а также могут носить разовый характер, могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

7. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

8. Надбавки работникам гимназии начисляются с учетом фактически отработанного времени.

9. Надбавки за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы работникам гимназии устанавливаются в следующих размерах:

| №№ п/п | Наименование должности | Размер надбавок в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) |
|--------|------------------------|---|
| 1. | Директор | до 200 % включительно |
| 2. | Заместитель директора | до 180 % включительно |
| 3. | Другие работники | до 150 % включительно |

10. Основания для установления работникам **надбавок за интенсивность и высокие результаты работы:**

| № п/п | Основание | Размер надбавки в % к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) |
|-------|---|---|
| 1 | Работникам детского оздоровительного лагеря на базе МАОУ «Гимназия № 1» в порядке совмещения профессий наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работой по должности воспитателя в соответствии с должностной инструкцией воспитателя | до 10% |
| 2 | Педагогическим работникам, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для учащихся с ограниченными возможностями здоровья | до 15% |
| 3 | Директору, педагогическим работникам за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья) | до 10% |

| | | |
|----|---|--------------------|
| | (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки) | |
| 4 | Директору, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам (педагогическим работникам надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки) | до 10% |
| 5 | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии (педагогическим работникам надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки) | до 20% |
| 6 | Директорам, заместителям директоров, воспитателям, за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (как родного) | до 10% |
| 7 | Педагогическим работникам, ставшим победителями конкурсов профессионального мастерства: «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», «Коми велодысь», и руководителям организаций, подготовившим победителей вышеназванных конкурсов профессионального мастерства: - муниципального уровня - республиканского уровня - всероссийского уровня. | 50% 70% 100% |
| 8 | Учителям и преподавателям коми языка (родного/ государственного) и коми литературы (родной) общеобразовательных организаций (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки) | до 10 % |
| 9 | Педагогическим работникам за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов, проектов, направленных на развитие предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС) | до 10 % |
| 10 | Руководителям, педагогическим работникам за создание условий для развития вариативных форм образования и их реализацию | до 10% |
| 11 | Педагогическим работникам за интенсивность работы, связанной с деятельностью экспертных комиссий, разработкой и проверкой олимпиадных, конкурсных материалов на муниципальном и республиканском уровне; | до 20% |
| 12 | Педагогическим работникам за интенсивность работы, связанной с подготовкой и проведением мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, тематических выставках; | до 50% |
| 13 | Работникам за интенсивность работы, связанной с подготовкой учащихся к конкурсам, олимпиадам, конференциям, проектам, открытым мероприятиям, дням открытых дверей, школьным праздникам с привлечением учителей и родителей; | до 50% |

| | | |
|----|---|---------|
| 14 | Педагогическим работникам за интенсивность работы, связанной с проведением практических мероприятий, формирующих способность учащихся и педагогов к действиям в экстремальных ситуациях; | до 50% |
| 15 | Работникам за интенсивность работы, связанной с выполнением особо важных, сложных и срочных дел; | до 100% |
| 16 | Работникам за интенсивность работы, связанной с подготовкой и сдачей аналитической, диагностической, контрольной, отчетной, статистической информации; | до 100% |
| 17 | Педагогическим работникам, инженеру, технику за интенсивность работы, связанной с участием в экспериментальной, инновационной деятельности на гимназическом, муниципальном, республиканском и всероссийском уровнях; освоением и использованием новых программ в работе; | до 70% |
| 18 | Педагогическим работникам за интенсивность работы, связанной с развитием социального партнерства, обеспечением общественно-государственного характера управления, выявлением общественного мнения по наиболее важным вопросам жизни школы, в подготовке дней открытых дверей, публичных отчетов, открытых информационных докладов, организацией работы с меценатами и спонсорами, публикациями в газетах; | до 70% |
| 19 | за интенсивность работы, связанной в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных связей с иными образовательными структурами; | до 50% |
| 20 | Работникам за интенсивность работы, связанной с оформлением документов для пенсионного фонда, службы занятости, налоговой инспекции, военкомата, учреждений здравоохранения, оформления страховых свидетельств; | до 100% |
| 21 | Работникам за интенсивность работы, связанной с ведением персонифицированного учета; | до 30% |
| 22 | Работникам за интенсивность работы, связанной с ведением школьного сайта, официальных групп в социальных сетях | до 60% |
| 23 | Работникам за интенсивность работы, связанной с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения; | до 100% |
| 24 | Работникам за интенсивность работы, связанной с участием в проведении ремонтных работ в организации и работ, связанных с ликвидацией аварий; | до 150% |
| 25 | Работникам за интенсивность работы, связанной с подготовкой учреждения к новому учебному году и работе в зимних условиях; | до 150% |
| 26 | Работникам за интенсивность работы, связанной с обеспечением эстетических условий, оформлением школы, увеличением объема работ по улучшению интерьера школьных помещений, проведением генеральных уборок школы; | до 100% |
| 27 | Работникам за интенсивность работы по обеспечению сохранности школьного имущества, имущества учащихся и соблюдения порядка в школе; | до 100% |
| 28 | Педагогическим работникам за интенсивность работы, связанной с организацией питания | до 30% |
| 29 | Педагогическим работникам за интенсивность работы, связанной | до 70% |

| | | |
|----|--|--------|
| | с руководством оздоровительным лагерем, летним трудовым отрядом, прием заявлений в загородные летние оздоровительные лагеря; | |
| 30 | Работникам за интенсивность работы, связанной с озеленением территории школы и пришкольного участка; | до 30% |
| 31 | Педагогическим работникам за интенсивность работы, связанной с выполнением обязанностей общественного инспектора по охране прав несовершеннолетних | до 50% |
| 32 | Педагогическим работникам, реализующим программы НОО, ООО, СОО, за проведение внеурочной деятельности, в том числе по физическому воспитанию в гимназии | до 30% |
| 33 | Педагогическим работникам за организацию, прием нормативов испытаний (тестов) ГТО у учащихся и работников в тестах тестирования - на имеющейся спортивной базе МАОУ «Гимназия № 1», подготовку документации для получения знаков ГТО | до 50% |
| 34 | Педагогическим работникам за наставническую деятельность | до 20% |
| 35 | Работникам за исполнение обязанностей директора Гимназии | до 50% |

Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются директором гимназии в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

При наличии нескольких оснований для установления надбавки надбавка устанавливается за каждое основание, но в размере не превышающем 15 процентов.

Надбавка устанавливается на срок 12 месяцев с момента получения диплома победителя конкурса соответствующего уровня, указанного в позиции 7 таблицы пункта 10, на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов.

При наличии нескольких оснований для установления надбавки ее размер устанавливается по наивысшему результату. Срок назначения надбавки в этом случае начинает исчисляться с момента получения диплома победителя конкурса более высокого уровня.

11. Работникам гимназии в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда устанавливаются надбавки к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы) **за качество выполняемых работ** в размере до 200% к должностному окладу (ставка заработной платы).

Основания для установления работникам **надбавок за качество выполняемых работ:**

| № п/п | Перечень оснований | Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) |
|-------|--|--|
| 1. | Работникам за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю организации) - Российской Федерации - Республики Коми *** | до 5% до 3% |
| 2 | Руководителям и педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный | до 5% * |

| | | |
|---|---|----------|
| | <p>учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p> | |
| 3 | <p>Руководителям и педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Народный врач СССР», «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный юрист РСФСР», «Заслуженный юрист Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации» и «Народный художник Республики Коми» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Организации, а педагогических работников Организации - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p> | до 5% ** |
| 4 | <p>Работникам за прохождение независимой оценки квалификации ****</p> | 10% |

Надбавка за качество учителю, имеющему неполную учебную нагрузку и работникам, занимающим должности ниже ставки, устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки и объему выполняемой работы.

Примечания:

* *Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются приказом директора гимназии в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.*

** *при наличии нескольких оснований для установления, надбавка устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.*

*** Выплата производится только по одному основанию, указанному в пункте 11 в позициях 1-2 на основании письменного заявления работника со дня представления документов, подтверждающих присвоение ведомственной награды.

**** Выплата за прохождение независимой оценки квалификации устанавливается работникам с даты подачи соответствующего заявления, но не ранее даты получения соответствующего свидетельства, на период до окончания срока действия предыдущего свидетельства при условии прохождения независимой оценки квалификации по занимаемой должности

12. За качество выполняемых работ работникам могут быть предусмотрены следующие **единовременные** выплаты:

- единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;

- единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников.

12.1. Учителям гимназии за подготовку выпускников, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, производится единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения в следующих размерах:

- 1 000 руб. (при наличии в классе не менее одного указанного результата);
- 2 500 руб. (при наличии в классе не менее двух указанных результатов);
- 3 000 руб. (при наличии в классе от трех до четырех указанных результатов);
- 4 000 руб. (при наличии в классе пяти и более указанных результатов).

Выплаты производятся не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

12.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников устанавливаются учителям гимназии в следующих размерах:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;

- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, а также призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;

- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.

Размер выплаты определяется гимназией самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, указанных в настоящем пункте организаций, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

13. Единовременные выплаты, указанные в пунктах 2.6.12.1., 2.6.12.2. настоящего

положения, устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены выпускники, получившие по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, а также призеры и победители Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников.

14. Работникам гимназии в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда устанавливаются надбавки к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы) **за качество выполняемых работ** в размере до 200% к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

15. **Иные надбавки за качество** выполненной работы педагогическим работникам устанавливаются на основании Положения о работе комиссии по установлению стимулирующих выплат на основании оценки эффективности деятельности педагогических работников в МАОУ «Гимназия № 1» г. Сыктывкара, заместителям директора, заведующему библиотекой, библиотекарю, секретарю-машинистке, делопроизводителю, инженеру, технику, младшему обслуживающему персоналу - также на основании критериев и показателей оценки эффективности деятельности.

16. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, служащим и рабочим гимназии в следующих размерах

| Стаж работы | Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) |
|-----------------|--|
| свыше 1 года | 5% |
| от 5 до 10 лет | 10% |
| от 10 до 15 лет | 15% |
| свыше 15 лет | 20% |

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе руководителям, специалистам, служащим и рабочим, работающим в образовательных организациях на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 2.5.11 настоящего Положения.

17. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях независимо от занимаемой должности;

2) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми;

3) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

4) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

5) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу в Организацию не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

18. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

19. Работникам гимназии, выполняющим педагогическую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

20. Документами для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности работника, полученные:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

21. Основание для премиальных выплат по итогам работы (единовременное вознаграждение):

- инициатива и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественная и продолжительная работа.

22. Размер премиальных выплат конкретному работнику не ограничен.

- премия по итогам работы за месяц, квартал, четверть, полугодие, 9 месяцев, год;

- премия за образцовое качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

23. Работники гимназии могут премироваться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) по следующим показателям и в следующих размерах:

| № п/п | Критерии поощрения | Размер надбавок в % к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) |
|-------|--|---|
| 1 | Положительные итоги проверки контрольно-инспектирующих органов. Отсутствие замечаний в ходе проверок по направлениям деятельности (без учета отработанного времени). | до 50% |
| 2 | Высокая оценка по итогам подготовки учреждения к новому учебному году (без учета отработанного времени). | до 100%; |
| 3 | Активное участие в разработке и реализации проектов и программ, ведение инновационной и экспериментальной деятельности (без учета отработанного времени). | до 70% |
| 5 | Высокие результаты в профессиональных конкурсах педагогического мастерства (без учета отработанного времени). | до 100% |
| 6 | Высокие результаты участия обучающихся в культурных, спортивных, технических конкурсах и соревнованиях, мероприятиях социально-значимой и общественной деятельности (без учета отработанного времени). | до 50% |
| 7 | Качественное содержание материальной базы школы и прилегающей к ней территории, обеспечение сохранности помещений и оборудования школы (без учета отработанного | до 100% |

| | | |
|---|---|---------------|
| | времени). | |
| 8 | Высокая интенсивность труда: подготовка отчетов в Военный комиссариат, Пенсионный фонд, соцстрах, ведение личных дел работников и учащихся и т.д. (без учета отработанного времени). | до 50% |
| 9 | Педагогическим работникам – лауреатам премии главы МО ГО «Сыктывкар» - руководителя администрации «Признание» с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего севера и приравненных к ним местностям | 23 000 рублей |

24. Руководителю муниципальной образовательной организации премиальные выплаты производятся по итогам работы за:

- 1) проведение особо значимых мероприятий - до 50%;
- 2) выполнение особо важных поручений управления образования и администрации МО ГО "Сыктывкар" - до 20%;
- 3) выполнение критериев, установленных по выплате заработной платы, обеспечение выполнения законодательства об образовании, трудового законодательства, муниципальных правовых актов;
- 4) результативную работу по исполнению мероприятий, предусмотренных ежегодными муниципальными нормативными правовыми актами администрации МО ГО «Сыктывкар» о подготовке муниципальных образовательных организаций к новому учебному году, к работе в зимних условиях;
- 5) календарный год с учетом достигнутых результатов деятельности Гимназии.

Выплата премии каждому руководителю образовательной организации производится по итогам выполнения вышеназванных показателей с учётом предельных значений по каждому показателю к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) с учётом районного коэффициента и северной надбавки.

25. Основания для снижения или отмены выплат стимулирующего характера:

- окончании срока действия надбавки;
 - ухудшении качества работы;
 - несвоевременном выполнении заданий;
 - нарушении трудовой дисциплины;
 - получения работником дисциплинарного взыскания, связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций;
 - в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
 - в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника школ
26. Изменение или отмена выплат оформляется приказом по гимназии.

