



**Муниципальное автономное общеобразовательное  
учреждение – гимназия № 94 (МАОУ – гимназия № 94)**

Юридический адрес: г. Екатеринбург, ул. Бажова 139 тел.355-27-07, 355-27-12, e-mail: gimnaziya94@educb.ru

Приложение № 3  
к коллективному договору  
МАОУ - ГИМНАЗИЯ № 94

Согласовано:  
с профсоюзным комитетом  
первичной профсоюзной организации  
МАОУ - ГИМНАЗИЯ № 94  
(протокол от «01» декабря 2021г. № 4)  
Председатель  
первичной профсоюзной организации

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ - ГИМНАЗИЯ № 94

\_\_\_\_\_ Ярославцев С.А.

Приказ № 59 - О «01» декабря 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**Муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения – гимназии № 94**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения – гимназии № 94 (далее - Положение) разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом РФ;
- с Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург»».
- с приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 628-Д от 14.12.2015 «Об установлении перечня непедагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Свердловской области, оплата труда которых финансируется за счёт субвенций, предоставленных из областного бюджета»;
- с отраслевым соглашением по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2021-2023 гг;
- с коллективным договором.

1.2. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения – гимназии № 94 (далее - МАОУ - ГИМНАЗИЯ № 94 или Учреждение) устанавливает в учреждении систему оплаты труда работников.

1.3. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников МАОУ - ГИМНАЗИЯ № 94, учредителем, которого является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга.

1.4. Заработная плата каждого работника Учреждения устанавливается трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и принятыми в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами Учреждения.

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объёма субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Штатное расписание Учреждения разрабатывается в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на соответствующий финансовый год, утверждается руководителем Учреждения по согласованию с органом Администрации города Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, и включает в себя все должности работников Учреждения.

1.7. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны определяться в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС).

1.8. На установление окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в соответствии с пунктами 9.6 и 9.14 настоящего Положения).

Оставшаяся часть фонда оплаты труда (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в соответствии с пунктами 9.6 и 9.14 настоящего Положения) в размере не более 30 процентов направляется на стимулирующие выплаты и другие выплаты компенсационного характера.

1.9. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

1.10. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются работодателем на основании настоящего Положения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

1.11. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы работника, повышений к окладам, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (устанавливаемых на определенный срок выплат по итогам работы за определённый период в соответствии с настоящим Положением), являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.12. Оплата труда финансируется за счёт субвенций, предоставляемых из областного бюджета: руководителю (директору), заместителям руководителя, делопроизводителю, специалисту по кадрам, лаборантам, диспетчеру по составлению расписания, старшему водителю, инженеру - программисту (по информационным технологиям), специалисту по охране труда, заведующему библиотекой, учителям, преподавателю-организатору ОБЖ, социальному педагогу, педагогу-психологу, педагогам дополнительного образования, педагогу-библиотекарию, педагогу-организатору, учителю-логопеду, библиотекарю. Остальным работникам Учреждения оплата труда финансируется за счёт субвенций, предоставляемых из местного бюджета.

1.13. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих свою трудовую деятельность на основании заключенных с МАОУ - ГИМНАЗИЯ № 94 трудовых договоров и принятых на работу, как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнему или внутреннему).

1.14. Положение утверждается руководителем МАОУ - ГИМНАЗИЯ № 94, согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения и принимается на Общем собрании работников Учреждения.

1.15. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается за текущий месяц не реже, чем за каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления денежных средств на счет сотрудника в указанной работником кредитной организации. Днями выплаты заработной платы являются: 11 и 26 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

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

2.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в занимаемой должности и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда работников (указать название учреждения) устанавливается с учётом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- 9) единых рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций.

2.3. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) продолжительность исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.4. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при представлении диплома государственного образца доктора наук).

2.6. При наступлении у работника права на изменение заработной платы в соответствии с пунктом 2.5. настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства (с учетом норм, закрепленных Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»).

2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

2.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, организаций и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

2.11. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения возлагается на руководителя Учреждения, который обязан:

1) проверять документы об образовании и документы, подтверждающие квалификационную категорию, другие основания для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, предусмотренных настоящим Положением;

2) ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности.

2.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки на иных условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

2.14. Образовательное учреждение в лице своего руководителя имеет право самостоятельно с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объёмов имеющегося финансирования.

### 3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

3.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала и рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

3.2. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются за выполнение нормы рабочего времени в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Второй	Диспетчер образовательного учреждения	7071

3.3. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением и «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ - ГИМНАЗИЯ № 94».

### 4. Оплата труда педагогических работников

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 23 декабря 2011 г. №1601н «О внесении изменений в профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. №216н»

4.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников учреждения повышается за наличие квалификационной категории.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических

работников с учетом требований к профессиональной подготовки и уровню квалификации, в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Профессиональная подготовка /уровень квалификации	Размер должностного оклада, руб.
Второй	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	аттестация на соответствие занимаемой должности	13000
		1 квалификационная категория	15900
		высшая квалификационная категория	16800
Третий	Педагог-психолог	аттестация на соответствие занимаемой должности	13000
		1 квалификационная категория	15900
		высшая квалификационная категория	16800
Четвертый	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования), учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	аттестация на соответствие занимаемой должности	13000
		1 квалификационная категория	15900
		высшая квалификационная категория	16800

4.4. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением и «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ - ГИМНАЗИЯ № 94».

4.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставка заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и

(или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

## 5. Оплата труда служащих

5.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) служащих Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Профессиональная подготовка /уровень квалификации	размер должностного оклада, руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	Первый	Лаборант, лаборант компьютерного класса		5194
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	Первый	документовед, специалист по охране труда, инженер-программист (программист), специалист по кадрам,	Образование среднее специальное	14771
			Образование высшее	16248

5.3. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением и «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ - ГИМНАЗИЯ № 94».

## 6. Оплата труда руководителей структурных подразделений



6.1. Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

6.2. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений устанавливаются в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	Третий	Заведующий библиотекой,	18000

6.3. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением и «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ - ГИМНАЗИЯ № 94».

## **7. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

7.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов рабочих на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

7.2. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>		
Первый	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов*, гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник	8970
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>		
Первый	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7285
	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	7285
<p>*В соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих разрабатывается учреждением и утверждается главным распорядителем бюджетных средств.</p>		

7.3. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением и «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ - ГИМНАЗИЯ № 94».

## **8. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей**

8.1. Оплата труда заместителей руководителя Учреждения включает в себя:

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

8.2. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителю Учреждения устанавливается работодателем.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителю учреждения, утвержденной учреждением.

8.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения - в кратности от 1 до 4. Система критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы разрабатывается и утверждается учреждением.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счёт всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя.

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

8.4. В трудовой договор руководителя Учреждения включаются условия оплаты труда с учётом предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения.

8.5. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются работодателем на 10-70 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного в соответствии с п. 8.3 настоящего Положения.

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

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

Стимулирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с «Положением о стимулировании руководителей учреждений», утверждённым работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

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

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

8.7. Для заместителей руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и выплаты стимулирующего характера в соответствии настоящим Положением и «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ - ГИМНАЗИЯ № 94».

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

## **9. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера**

9.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам при наличии оснований для их выплаты. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением выплат, указанных в п. 9.14 настоящего Положения.

9.3. Размер выплат компенсационного характера не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

9.4. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

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

9.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Руководитель Учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

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

9.6. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, и Секретариата ВЦСПС от 21.05.87 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

9.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения с его письменного согласия установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ: проверку письменных работ, внеурочную деятельность - устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Доплаты за увеличение объема работ: за классное руководство, заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), профессиональной ориентации, за руководство школьным методическим объединением,

за подготовку катка к занятиям, за руководство школьным методическим объединением, за руководство рабочей группой педагогов по организации экспериментальной деятельности в соответствии с направлениями стратегии развития школы, за наставничество и работу с молодыми педагогами, за сложность и трудоемкость выполняемых работ, за работу с опекаемыми детьми, за выполнение функций координатора по вопросам расписания, за подготовку и созданию условий работы по летнему оздоровлению детей, за выполнение функций ответственного за информационный обмен в базах данных, используемых в сфере документооборота школы, за стабильно высокое качество образования по результатам ГИА в форме ЕГЭ и ОГЭ, за организацию деятельности ПМПК школьного уровня - устанавливаются в абсолютном размере (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

за внеурочную деятельность (из расчета 1 час в неделю)	7 % от оклада
за заведование кабинетами	600,00 руб.
за заведование спортивным залом	800,00 руб.
за руководство школьным методическим объединением	1000,00 руб.
за руководство районным методическим объединением	1200,00 руб.
за классное руководство	
- 1,4,5,9,10,11 классы	3300,00 руб.
- 2-3, 6-8,	3000,00 руб.
за проверку письменных работ информатики и ИКТ, биология, история, обществознание, география, экономика, право, МХК	5 %
иностраный язык, физика, химия, астрономия	10 %
математика, начальная школа	15 %
русский язык, литература, родной язык, родная литература, русская словесность	20 %
за выполнение функций координатора, председателя профкома	5000,00 руб.
за выполнение функций координатора, уполномоченный по охране труда (профком)	1500,00 руб.
за выполнение функций координатора, аттестация педагогических работников	8000,00 руб.
за выполнение функций координатора, воинский учет	3000,00 руб.
за выполнение функций координатора, профориентация	6000,00 руб.
за выполнение функций координатора, сайт гимназии	5000,00 руб.
за выполнение функций координатора, электронные базы	5000,00 руб.
за выполнение функций координатора, руководство творческими рабочими группами	10000,00 руб.
Куратор проектов:	
- школьный уровень	1000,00 руб.
- районный уровень	2000,00 руб.
- городской уровень	4000,00 руб.

Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением и закрепляются в настоящем Положении.

Размеры доплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливается

по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительно оплачиваемых работ.

9.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ)

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов. Учителя, педагоги дополнительного образования и другие педагогические работники, которым устанавливается нормируемая часть рабочего времени, накануне нерабочих праздничных дней не привлекаются к выполнению другой части их педагогической работы, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

9.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

9.12. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

9.13. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

9.14. Работникам Учреждения (кроме заместителей руководителя Учреждения) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

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

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

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

15 процентов оклада – педагогическим работникам за работу в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, созданных в образовательном учреждении.

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

9.15. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с настоящим Положением с учётом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Размеры выплаты компенсационного характера конкретному работнику и срок осуществления данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

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

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## **10. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера**

10.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, настоящим Положением, «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ - ГИМНАЗИЯ № 94» и трудовым договором с учётом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда ее работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников учреждения.

10.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы в учреждении;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат;
- 5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

10.3. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 10.2, устанавливаются и выплачиваются работнику при наличии следующих обязательных условий:

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

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

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения на основании «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ - ГИМНАЗИЯ № 94» с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

10.5. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учётом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников и установленных «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ - ГИМНАЗИЯ № 94» в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на соответствующий финансовый год. Конкретные показатели и критерии оценки

эффективности труда отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения.

10.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- 1) выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет и улучшающих имидж Учреждения,
- 2) выплаты молодым специалистам
- 3) выплаты за интенсивность труда работника, за сложность, напряженность, особый режим и график работы, в случае превышения установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

10.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников

- с учетом показателей наполняемости классов и групп,
- количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе к единому государственному экзамену,
- за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или обучающимися в учреждении в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях,
- за реализацию авторских программ,
- за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения,
- за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования,
- за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в образовательную организацию в течение года после окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на два года или до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

10.8. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ - ГИМНАЗИЯ № 94», трудовым договором.

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

10.10. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по соответствующему профилю и (или) почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный», «почетный» или «заслуженный», а также за другие качественные показатели.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ - ГИМНАЗИЯ № 94», трудовым договором.

10.11. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в учреждении.



10.11.1. Для определения стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении, создается соответствующая комиссия в учреждении.

Выплата за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается работникам в следующих размерах:

- 1) в размере 3% от оклада - за стаж непрерывной работы от 3 года до 10 лет;
- 2) в размере 5% от оклада - за стаж непрерывной работы свыше 10 лет;

10.12. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника Учреждения в соответствии с «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ - ГИМНАЗИЯ № 94».

10.13. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения:

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

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ - ГИМНАЗИЯ № 94», принятым руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

10.14. Работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются «Положением об оказании материальной помощи работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения – гимназии № 94», принятым по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника.

Руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь на основании его заявления. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются работодателем.

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

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

## **11. Заключительные положения**

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует в течение срока действия коллективного договора. Изменения (дополнения) в данное Положение вносятся на основании ст. 43 ТК РФ.

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

11.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель общеобразовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

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