

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение «Гимназия №1»
(Наименование образовательной организации)

СОГЛАСОВАНО
Общим собранием работников
МКОУ «Гимназия № 1»
(протокол от 27.01.2025 № 3)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ «Гимназия №1»
(Должность руководителя)
А.Г.Шахманов /
(Подпись) (И.О. Фамилия)
28.01.2025г. (Дата)

**Положение
о системе оплаты труда работников**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1» (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1» (далее – образовательная организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;
- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы от 06.12.2017;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года M 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
- Постановление от 27 февраля 2019 г. N 28 город Махачкала «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан»
- Постановление Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года №117

- Постановление Правительства Республики Дагестан от 30 июля 2021 года №195 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан»
- **Методических рекомендаций**, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП- 1992/02;

1.3. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется в соответствии с бюджетной сметой.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.7. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы.

1.8. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (должностных окладов, ставок заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТувд} + \text{ФОТи},$$

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТувд – базовая часть фонда оплаты труда учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТи – базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), в том числе:

- административно-управленческий персонал образовательной организации;
- иные педагогические работники;
- общеотраслевые специалисты и служащие (инженер и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;
- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

2.3. Объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, определяется по формуле:

$$\text{ФОТувд} = \text{ФОТб} \times \text{ПП},$$

где:

ФОТувд – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ПП – доля базовой части фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ} \times \text{СТ},$$

где:

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации. Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 5 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

3. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

3.2. Размеры должностных окладов работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемым в установленном порядке.

3.3. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с [приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601](#).

3.4. Размеры должностных окладов устанавливаются работникам на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Должностные оклады педагогических работников

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад в рублях
2 квалификационный уровень	Педагог-организатор, социальный педагог.	14616
	При наличии I квалификационной категории	15787
	При наличии высшей квалификационной категории	17050
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	14616
	При наличии I квалификационной категории	15787
	При наличии высшей квалификационной категории	17050
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель основ безопасности жизнедеятельности.	14616
	При наличии I квалификационной категории	15787
	При наличии высшей квалификационной категории	17050
4 квалификационный уровень	Учитель	15792
	При наличии I квалификационной категории	17053
	При наличии высшей квалификационной категории	18331

4. размеры повышающих коэффициентов к окладам отдельных работников и критерии их установления

4.1. Руководителям структурных подразделений и специалистам учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу:

за специфику работы;

за наличие звания;

за наличие ученой степени кандидата наук и доктора наук. Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором учреждения в отношении каждого конкретного работника в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Основание для установления повышающего коэффициента	Коэффициент за специфику работы, %
Гимназия (педагогические работники, работающих в гимназических классах)	10
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ОВЗ на основании медицинского заключения	13

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

4.2. Повышающий коэффициент за наличие звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Республики Дагестан», «Народный учитель Российской Федерации» и «Народный учитель Республики Дагестан» увеличивает оклад (должностной оклад) педагогических работников на 8 процентов для всех образовательных организаций, за исключением организаций высшего и дополнительного профессионального образования, а также научные организации.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному, имеющему наибольшее значение.

5. Условия оплаты труда директоров, заместителей директоров.

5.1. Заработная плата директоров и заместителей директоров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера директорам учреждений принимается начальником Управления Образования Муниципального Образования «город Хасавюрт». Решение о премировании заместителей директора и главного бухгалтера учреждения принимается директором.

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. В качестве показателя эффективности работы директора учреждения по решению Управления Образования М. О. «город Хасавюрт» может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Республики Дагестан.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется нормативным правовым актом государственного органа Республики Дагестан, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 3. Должностные оклады заместителей директоров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, для реализации которых создано учреждение (педагогические работники).

Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается Министерством образования и науки Республики Дагестан. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года М 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады) (без учета повышения за работу в сельской местности и специфику работы), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат, не предусмотренных системой оплаты труда и материальной помощи) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

Для определения должностного оклада руководителя учреждения вводится коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления исходя из группы по оплате труда.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения исчисляется по следующей формуле:

Орук. = ЗПср x К, где:

Орук. - должностной оклад руководителя;

ЗПср -- размер средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу учреждения;

К - повышающий коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления.

5.4. Отнесение к группам оплаты труда руководителей учреждений осуществляется в зависимости от количества показателей образовательного учреждения (контингент обучающихся, количество работников, наличие компьютерных классов и т.д.).

Размеры повышающего коэффициента для определения должностного оклада руководителя учреждения по группе оплаты труда и объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательным учреждением, утверждаются приказом Управления Образования М.О. «город Хасавюрт».

5.5. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения вследствие увеличения средней величины заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.

5.6. Управления Образования М.О. «город Хасавюрт». устанавливает директорам учреждений выплаты стимулирующего характера и вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.

Распределение централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется Управлением Образования М.О. «город Хасавюрт» с учетом результатов деятельности учреждения.

Премирование директоров учреждений осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым нормативным актом Управления Образования М.О. «город Хасавюрт». Премирование заместителей директора осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым нормативным актом учреждения.

5.7. Директорам учреждений и их заместителям по согласованию с Управлением Образования М.О. «город Хасавюрт» разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, но не более 12 часов в неделю. Определение размеров заработной платы директоров и их заместителей по основной должности и работе по специальности выполняемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года N2

117, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к высокогорной, пустынной и безводной местности);

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).

6.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

К указанным выплатам относится доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда в повышенном размере от 4 до 12 процентов оклада, тарифной ставки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости на таких работах.

Доплата устанавливается:

работчим пищеблоков (повар, кухонный рабочий);

работчим прачечных (рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды, гладильщик);

работчим котельных (истопник, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной, слесарь-ремонтник);

работчим водопроводно-канализационной службы (слесарь-сантехник, аппаратчик по химической водоочистке, машинист насосной установки);

работчим хозяйственной службы (газосварщик, дезинфектор).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Директора учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников.

6.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством Республики Дагестан.

Указанные выплаты причисляются к общей сумме начисленной заработной платы по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, компенсационным и стимулирующим выплатам.

6.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, для учреждений образования относятся:

а) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса

Российской Федерации (данный подпункт не распространяется на директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера);

г) доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время с 22.00 до 6.00 устанавливается за каждый час работы в размере 50 процентов часовой ставки (должностного оклада) с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году;

д) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

е) выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование выплаты	Размер %
За классное руководство: 1-4 классы 5-11 классы Ежемесячно 5 000 (пять тысяч) рублей за классное руководство в одном классе, но не более 2-х выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.	10 13
За проверку письменных работ: в 1-4 классах по родному языку русской школы и русскому языку национальной школы по русскому языку и литературе в 5-11 классах по математике, иностранному языку по химии, физике, черчению (в классах с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку письменных работ производится в половинном размере от соответствующих доплат. Оплата производится с учетом установленных норм учебной нагрузки)	10 10 10 6 3

За заведование кабинетами, лабораториями (количество оплачиваемых кабинетов не должно превышать 15 по средней школе, 3 - по основной школе, за исключением кабинетов ОБЖ):	5
За обслуживание вычислительной техники за каждый работающий компьютер (при наличии в штате техника, договора на эксплуатацию доплата не производится)	2 (но не более 30 на учреждение)
За заведование учебными мастерскими (исполнение обязанностей мастера) в учреждениях с числом классов, классов-комплектов: до 10 от 11 до 20 21 и выше	6 10 13
За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию: в школе с числом классов, классов-комплектов: 11-19 20-29 30 и более	16 30 60
За работу с библиотечным фондом. бесплатных учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в образовательном учреждении: от 100 до 800 от 801 до 2000 от 2001 до 3 5 00 за каждые последующие 1500 экз. при этом предельный уровень общей доплаты по учреждению	2 3 6 3 13
За преподавание родного языка в школах, где обучение ведется на русском языке	10
За наличие в классе общеобразовательной организации детей свыше: от 26 до 30 детей от 31 до 40 детей свыше 40 детей	3 6 9

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным

постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года №117, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников (за наличие звания, за стаж педагогической работы и молодому специалисту) или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда, премиальные выплаты).

Установление стимулирующих выплат осуществляется органами самоуправления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Орган самоуправления создает специальную комиссию, в которую входят директор учреждения, представители органов самоуправления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

7.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

7.3. К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:

лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», -10 процентов оклада (должностного оклада)

лицам, награжденным знаком «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», -10 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», -10 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за наличие почетного звания производится от одной ставки. В

случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени. Директорам учреждений и их заместителям производится оплата за наличие почетного звания только в том случае, если они ведут учебную нагрузку, за часы учебной нагрузки. Оплата производится от ставки заработной платы пропорционально отработанному времени.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному основанию, имеющему наибольшее значение;

б} стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы выплачиваются в размере 20 процентов от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр, вне зависимости от формы обучения), который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу (педагогическому) учреждения;

7.4. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за продолжительность педагогической работы в учреждениях образования.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения. Директор учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работникам учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работником учреждения, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж непрерывной работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

Размер исчисления стимулирующих выплат за стаж педагогической работы определен в следующих размерах от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом учебной нагрузки:

от 3 до 5 лет -2 процента;

от 5 до 10 лет -3 процента;

от 10 до 15 лет --- 4 процента;

свыше 15 лет -5 процентов.

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за стаж педагогической работы исчисляется от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

7.5. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждения за:

официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;
разработку программ кружков и факультативов;
официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе;
организацию вне учебных мероприятий, в том числе социальных проектов;
участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях;
создание сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов, в рамках профильного обучения, утвержденных внешними рецензентами;
авторские программы разного типа;
образцовое содержание кабинета;
высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;
обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;
внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;
качественное ведение документации на основании актов внешнего контроля;
отсутствие жалоб со стороны работников.

7.6. Работники учреждений премируются:

а) в случае поощрения:

Правительством Республики Дагестан - в размере 10 000 рублей; Главой

Республики Дагестан - в размере 15 000 рублей;

Правительством Российской Федерации -- в размере 15 000 рублей; Президентом Российской Федерации - в размере 20 000 рублей;

б) при награждении:

орденами и медалями Российской Федерации - в размере 20 000 рублей;

ведомственными наградами:

Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) - в размере 10 000 рублей;

Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан - в размере 5 000 рублей.

в) к праздничным датам, профессиональным праздникам, дням рождения (в т. ч. юбилеям), за выполнение особо важных работ, не входящих в круг должностных обязанностей в размере двух месячных окладов и ежемесячно согласно сметных назначений.

7.7. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, включающее в себя конкретный перечень

критериев и размеры выплат стимулирующего характера, утверждается приказом руководителя учреждения.

На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами самоуправления учреждения разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Указанный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять:

для педагогических работников общеобразовательных учреждений - не менее 5 процентов.

Инструменты оценки деятельности специалистов				ок тя брь	но ябрь	де ка брь	январь	февраль
№ п/ п	Критерий - вид деятельности	Индикаторы	Оценка в баллах					
1.	Учебная деятельность	1.1. Качество освоения учебных программ. Количество учащихся, получивших «4» и «5» по итогам внешних мониторингов	60-100% - 0,5 40-59% - 0,2 25-39% - 0,1 (разовая выплата)					
		1.2. По результатам сдачи ЕГЭ Обязательные предметы: Качество знаний от 60% и выше Предметы по выбору: Качество знаний от 70% и выше (при условии выбора не менее 40% уч-ся)	0,2 (в течение года)					
		1.3. Результаты Всероссийской олимпиады школьников по предметам (за каждого участника). Выплата педагогу за результативность участия учащихся в олимпиадах муниципального, республиканского и всероссийского этапов производится на основании итогового приказа.	муниципальный этап 1 место-0,3 2 место-0,2 3 место-0,1 } в течение полугодия республиканский этап 1 место-0,6 2 место-0,5 3 место-0,4					
		1.4. Результаты научно-исследовательской деятельности и социального проектирования по итогам конференций – «Шаг в будущее», «Первоцвет» (только очное участие) Выплата педагогу за результативность участия учащихся в научно-исследовательской деятельности муниципального, республиканского и всероссийского этапов производится на основании итогового приказа.	муниципальный этап 1 место-0,3 2 место-0,2 3 место-0,1 } в течение полугодия республиканский этап 1 место-0,6 2 место-0,5 3 место-0,4					
		1.5. Результаты участия учащихся в конкурсах, конференциях, смотрах, фестивалях предметной (учебной) направленности при условии наличия соответствующего приказа (очная форма проведения). Конкурсы «Живая классика», «Науки юношей питают». Только одно призовое место в параллели.	муниципальный этап 1 место-0,3 2 место-0,2 3 место-0,1 республиканский этап 1 место-0,6 2 место-0,5 3 место-0,4					

		1.6.Участие в работе предметной методической комиссии и жюри всероссийской олимпиады школьников (при наличии справки УО)	0,1 (разовая выплата)					
2.	Методическая работа	2.1.Организация и проведение открытых мероприятий (уроки, семинары, педчтения, Дни педагогического мастерства) каждому педагогу в случае совместной подготовки при наличии оформленного конспекта, тезиса выступления и т.д. Не более 1 урока (занятия, мероприятия) за месяц в рамках методического конкурса на основании приказа	школьный уровень- 0,3 муниципальный уровень - 0,5 (разовая выплата)					
		2..2 Качественное ведение Электронного Журнала (по справке)	Частичное выставление оценок в Э.Л.-0,1 Систематическое выставление оценок с указанием темы урока, домашнего задания и пропусков -0,3 Своевременное выставление четвертных и годовых оценок-0,5					
		2.3 Прохождение курсов (ДИРО) повышения квалификации при наличии удостоверения.	0,5 (разовая выплата)					
		2.4 Наличие категории	Высшая-0,7 Перая-0,5 (в течение учебного года)					
		2.4. Публикации в печатных СМИ муниципального, регионального уровня	На уровне ОУ - 0,1 На муниципальном уровне -0,2 На региональном уровне - 0,3 (разовая выплата)					
		2.5.Результаты очного участия в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Самый классный классный»	муниципальный уровень 1 место - 0,5 2 место - 0,3 3 место - 0,2 республиканский уровень 1 место - 1 2 место - 0,5 3 место - 0,3 (выплачивается до конца учебного года)					
		2.6. Муниципальный координатор конкурса «Живая классика"	0,2 (в течение II п/г)					
		2.7. Руководитель ШМО Руководитель ГМО (при условии выполнения функциональных обязанностей, наличия необходимой документации, для ГМО + наличие справки ИМЦ УО)	0,1 0,2 (в течение учебного года)					
3.	Воспитательная деятельность							
3. 1	Деятельность педагога в рамках программы «Образование»	3.1.1 Деятельность классного руководителя, педагога в рамках организации досуга, организованных во внеурочное время на основании приказа. Не более одного выхода в месяц.	0,1 (разовая выплата)					
		3.1.2. Результаты участия учащихся в конкурсах творческой, спортивной направленности при условии наличия соответствующего приказа.	муниципальный уровень 1 место- 0,3 2 место-0,2 3 место-0,1 республиканский уровень 1 место-0,5 2 место-0,3 3 место-0,2	} в течение полугодия				

		3.1.3. Руководство деятельностью юнармейцев, ЮДП, общественных организаций, подведомственных образованию, волонтерского движения (за каждое участие - при наличии подтверждающих фото-, видеоматериалов)	0,1 (разовая выплата)						
		3.1.4. Подготовка мероприятий, не входящих в план ВР школы, на основании письма, приказа учредителя	школьный уровень – 0,1 муниципальный уровень – 0,2						
		4.1. Дежурство по ОУ в праздничные дни.	0,1 (за каждое)						
5	Наличие ведомственных наград	5.1. Награды муниципального уровня Награды регионального уровня Награды федерального уровня	0,1 0,2 0,3 } (разовая выплата)						

8. Другие вопросы оплаты труда

Работникам учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда оказывается материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, в других исключительных случаях тяжелого материального положения. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника и приказом руководителя учреждения. Выплата материальной помощи производится: работникам - на основании приказа учреждения; директорам учреждений - на основании приказа Управления Образования М.О. «город Хасавюрт».

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается. На сумму материальной помощи коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями не применяется.