

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета гимназии

_____ Ю.А. Гречишников

_____ октября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАОУ ПО
«Многопрофильная гимназия №13»

_____ Е.В. Паньженский

_____ октября 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

_____ Ю.В. Лоскутова

_____ октября 2025 г.

**Положение
о системе оплаты труда работников
Государственного автономного
общеобразовательного учреждения Пензенской области
«Многопрофильная гимназия № 13»**

**Положение
об оплате труда работников
ГАОУ ПО «Многопрофильная гимназия № 13»**

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области (далее - Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области (далее - образовательные организации, Учреждения), и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с последующими изменениями), приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 г. №269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», Законом Пензенской области от 14.06.2024 N 4356-ЗПО "О некоторых вопросах, связанных с оплатой труда работников органов государственной власти Пензенской области, работников государственных учреждений Пензенской области, и об установлении дополнительных гарантий отдельным категориям работников государственных и муниципальных учреждений Пензенской области» (с последующими изменениями), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р (с последующими изменениями), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024 протокол 10пр, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (с последующими изменениями), от 05.05.2008 N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих" (с последующими изменениями), от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих" (с последующими изменениями), от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных

бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" (с последующими изменениями), постановления Правительства Пензенской области от 24.04.2024 261-пП «об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области» (с последующими изменениями), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулируемыми вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях;

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Со дня вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" в установленные на день вступления оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года; по должностям научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, которые действовали до дня вступления в силу федерального закона с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней. Система оплаты труда работников образовательных организаций должна обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

Руководитель образовательной организации по согласованию с представительным органом работников утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

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

Индексация базовых окладов производится в соответствии нормативными правовыми актами Правительства Пензенской области.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного (за исключением выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы (за исключением выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных).

1.5 Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.6. Система оплаты труда в образовательных организациях регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

2. Порядок расчета заработной платы работников гимназии

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- повышающие коэффициенты в зависимости от специфики работы в образовательных организациях; уровня управления (для руководителей образовательных

организаций и руководителей структурных подразделений образовательных организаций);

- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами (для руководителя - учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам образовательных организаций определяются образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер заработной платы, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения заработной платы должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Пределная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации должна составлять не более 40 процентов.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.4. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.04.2025 N 269 (приложение N 1).

2.5. Оклад (ставка) педагогического работника $O_{\Phi}^{п.р}$, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для педагогических работников образовательных организаций (кроме профессиональных образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования педагогической направленности)) по следующей формуле:

$$O_{\Phi}^{п.р} = \frac{O_{д}^{п.р} \cdot \Phi_{н}}{N_{чс}} + 100, \text{ где}$$

$O_{\Phi}^{п.р}$ - оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_{д}^{п.р}$ - оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации;

$\Phi_{н}$ - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$N_{чс}$ - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

100 - включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.6. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется раздельно по полугодиям.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в образовательной организации.

2.7. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.8. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также педагогических работников вечерних (сменных) общеобразовательных организациях (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом:

- в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от общего объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения оклада (ставки) на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

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

2.10. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.11. Заработная плата руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада руководителя учреждения (рублей в месяц)
1	2
1	76811
2	71770
3	66994
4	62750
5	58638
6	54789
7	51208
8	47891

Размер должностного оклада руководителя каждой образовательной организации определяется трудовым договором.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных организаций.

Отнесение образовательных организаций к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного учредителем.

В случае реорганизации образовательной организации, открытия новых образовательных организаций повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей образовательных организаций устанавливается учредителем в соответствии с группой по оплате труда образовательной организации.

В трудовом договоре должны быть предусмотрены конкретные показатели и критерии оценки деятельности руководителя, размеры и условия назначения ему стимулирующих выплат, способствующих повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности образовательной организации в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

2.12. Оклад других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) определяется с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации.

2.13. Заработная плата работников АУП (руководителей образовательной организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{Рук(АУП)}} = O_{\text{д}}^{\text{Рук(АУП)}} + D^{\text{Рук(АУП)}} + C^{\text{Рук(АУП)}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{Рук(АУП)}}$ - месячная заработная плата руководителей и других работников из числа АУП;

$O_{\text{д}}^{\text{Рук(АУП)}}$

- оклад руководителей и других работников из числа АУП;

$D^{\text{Рук(АУП)}}$ - доплаты (в том числе компенсационные выплаты) руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы;

$C^{\text{Рук(АУП)}}$ - стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП.

Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации.

Премирование руководителей образовательных организаций осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных организаций, утвержденным учредителем.

2.13.1 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее по тексту - предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы) для руководителя Учреждения устанавливается в кратности до 5, заместителей и главного бухгалтера до 3,5.

Решение об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы для руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера принимается Министерством образования Пензенской области и оформляется правовым актом.

2.13.2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте Министерства образования Пензенской области.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате указанных лиц и представление ими данной информации осуществляется в порядке, установленном Правительством Пензенской области.

2.14. Заключение трудовых договоров с руководителями образовательных организаций на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности руководителя образовательной организации обеспечивать достижение установленных образовательной организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации со средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора.

Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.15. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации.

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации по профессиональным

квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих даны в приложении №2.

2.16. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{УВП} = O_{\text{д}}^{УВП} + B^{УВП} + C^{УВП}, \text{ где}$$

$Z_{УВП}$ - месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_{\text{д}}^{УВП}$ - оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{УВП}$ - компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

$C^{УВП}$ - стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП.

2.17. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, здравоохранения, в образовательных организациях осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей или общепромышленным условиям.

Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.18. Оклад рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в образовательной организации, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) образовательных организаций из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих даны в приложении №3.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя образовательной организации работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.19. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и

Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.20. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{раб}} = O_{\text{д}}^{\text{раб}} + B^{\text{раб}} + C^{\text{раб}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{раб}}$ - месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_{\text{д}}^{\text{раб}}$ - оклад работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{\text{раб}}$ - выплаты компенсационного характера работнику из числа прочих работников УВП и ОП;

$C^{\text{раб}}$ - стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП.

Порядок расчета компенсационных выплат

2.21. Размер выплат компенсационного характера определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (приложение №5).

В каждой образовательной организации разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. №822 «Об утверждении перечня выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 №11081).

Решение о введении соответствующих выплат принимается образовательной организацией в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.22. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Порядок расчета доплат работникам, в том числе педагогическим, за дополнительные виды и объемы работы

2.23. Размер доплат работникам образовательной организации за дополнительные виды и объемы работы определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В каждой образовательной организации локальными нормативными актами, коллективным договором разрабатывается и утверждается перечень дополнительных видов и объемов работ (конкретные наименования) в соответствии с рекомендуемым

единым перечнем выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательной организации, и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работ.

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

2.24. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.

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

2.25. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении нормированных заданий лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Порядок расчета стимулирующих выплат

2.26. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию (первая категория, высшая категория), статус "молодой специалист" (приложение №4), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;

- направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации);

- премиальные выплаты по итогам работы.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образования, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Для педагогических работников образовательной организации рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности:

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);

- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся, имеющих статус победителей и призеров региональных и всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

- работа с детьми из социально неблагополучных семей;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- динамика индивидуальных достижений в воспитательной работе (повышение уровня социальной компетентности обучающихся, повышение уровня ответственности и самостоятельности обучающихся, рост уровня вовлеченности обучающихся в школьные мероприятия, рост уровня активности и инициативности детей).

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии,

периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

Руководителю образовательной организации размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя исполнительного органа Пензенской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта исполнительного органа Пензенской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации.

Другие вопросы оплаты труда

2.27. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере одного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея (женщины - 50, 55 лет, мужчины - 50, 60 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

2.28. Установить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах).

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство производится:

- педагогическим работникам государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования, на которых возложено исполнение функций классного руководства.

2.29. Установить с 01.09.2024 г. выплату ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику гимназии при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) в размере 5000 рублей.

2.30. Установить ежегодную единовременную выплату к началу учебного года в размере 5750 рублей педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность в образовательных организациях по основному месту работы.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных организаций

3.1. Фонд оплаты труда образовательных организаций формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ, обеспечения и создания условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников), в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня

исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Пензенской области и средств образовательной организации, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования, и классное руководство (кураторство) государственных образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, формируется за счет средств федерального бюджета в объеме, необходимом для 100% обеспечения педагогических работников государственных общеобразовательных организаций, на которых возложено исполнение функций классного руководства.

Фонд оплаты труда на ежемесячное денежное вознаграждение советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций формируется за счет средств федерального бюджета в объеме, необходимом для 100-процентного обеспечения педагогических работников, осуществляющих трудовые функции в государственной образовательной организации, по должности «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями».

3.2. При формировании проекта бюджета Пензенской области на очередной год и плановый период, бюджетной сметы, расчете нормативных затрат на оказание (выполнение) государственных услуг (работ) фонд оплаты труда работников образовательной организации на выполнение государственного задания формируется на календарный год за счет средств бюджета Пензенской области с учетом темпа роста среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Пензенской области, уровня минимального размера оплаты труда и индекса повышения оплаты труда.

Фонд оплаты труда состоит из:

- базовой части (с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях и персональных повышающих коэффициентов) не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;
- стимулирующей части.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Пензенской области на увеличение нормативных затрат на оказание государственных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 и от 28.12.2012 N 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания государственных услуг (выполнения работ).

3.3. Образовательная организация самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований из бюджета Пензенской области.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

При этом образовательная организация принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный

персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации - не более 40 процентов.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых образовательным организациям государственных услуг.

3.4. Руководителями образовательных организаций обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Приложение N 1
к Положению
о системе оплаты труда работников
Государственного автономного
общеобразовательного учреждения Пензенской области
«Многопрофильная гимназия № 13»

Оклады (ставки) по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников ГАОУ ПО «Многопрофильная гимназия № 13»
(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
"Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" от 05.05.2008 N 216н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) педагогических работников (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по труду	17745
	инструктор по физической культуре	17745
	музыкальный руководитель	17745
	старший вожатый	17745
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	18455
	социальный педагог	18455
	педагог-организатор	18455
3 квалификационный уровень	воспитатель	19220
	педагог-психолог	19220
4 квалификационный уровень	преподаватель <*>	20000
	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	20000
	старший воспитатель	20000
	учитель	20000
	учитель-дефектолог	20000
	педагог-библиотекарь <***>	20000
	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18200

* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу;

*** Наименование должности применяется в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Приложение N 2
к Положению
о системе оплаты труда работников
Государственного автономного
общеобразовательного учреждения Пензенской области
«Многопрофильная гимназия № 13»

Оклады специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГАОУ ПО «Многопрофильная гимназия № 13» по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

"Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями) от 29.05.2008 N 247н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка	13962
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	14380
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Техники всех специальностей и наименований, диспетчер, инспектор по кадрам	14809
	Лаборант	14809
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	15251
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория.	
	заведующий хозяйством	
	Заведующий складом	15251
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела	15709
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	15709

4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	16178
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	16665
	Инженер всех специальностей и наименований	16665
	Инженер-программист (Программист)	16665
	Специалист по кадрам	16665
	Специалист по закупкам	16665
	Экономист всех специальностей и наименований	16665
	Юрисконсульт	16665
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория:	17162
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	17677
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	18209
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	18756

Оклады работников ГАОУ ПО «Многопрофильная гимназия №13» по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

"Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 N 216н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Вожатый; секретарь учебной части	13555
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	13962
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	14380

Приложение N 3
к Положению
о системе оплаты труда работников
Государственного автономного
общеобразовательного учреждения Пензенской области
«Многопрофильная гимназия № 13»

Оклады прочих работников ГАОУ ПО «Многопрофильная гимназия № 13» из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13159
	Гардеробщик, грузчик, дворник	13159
	Садовник	13159
	Сторож (вахтер)	13159
	Уборщик служебных помещений	13159
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	13555
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13962
	Водитель автомобиля	13962

2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14380
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14809
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	15251

Приложение N 4
к Положению
о системе оплаты труда работников
Государственного автономного
общеобразовательного учреждения Пензенской области
«Многопрофильная гимназия № 13»

Перечень
ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по
профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
ГАОУ ПО «Многопрофильная гимназия № 13»

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	350
Стаж педагогической работы:	
от 2 до 5 лет	350
от 5 до 10 лет	650
от 10 до 20 лет	980
свыше 20 лет	1 400
Квалификационная категория:	
Высшая квалификационная категория	4 640
Первая квалификационная категория	2 320
Молодой специалист из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников <*>	6 100

Молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, распространяется на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

Примечание:

- выплату по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных образовательных организаций, имеющих ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса..."), рекомендуется устанавливать образовательным организациям самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус "молодой специалист" исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.

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

Приложение N 5
к Положению
о системе оплаты труда работников
Государственного автономного
образовательного учреждения Пензенской области
«Многопрофильная гимназия № 13»

ПЕРЕЧЕНЬ
выплат работникам ГАОУ ПО «Многопрофильная гимназия № 13»
за работу в условиях труда,
отклоняющихся от нормальных

Виды работ	Коэффициент за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных
За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Приложение N 6
к Положению
о системе оплаты труда работников
Государственного автономного
общеобразовательного учреждения Пензенской области
«Многопрофильная гимназия № 13»

Перечень
выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по
профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
ГАОУ ПО «Многопрофильная гимназия № 13»

Наименование выплаты	Размер, рублей
Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других видах учебной деятельности, регулирование которой осуществляется графиками, планами, расписаниями, локальными нормативными актами организации, коллективным договором	2320
Классное руководство (кураторство) в образовательных организациях, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования	3420-5125
Проверка письменных работ (оплата производится в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника – пропорционально количеству учащихся):	
- учителям за проверку письменных работ по предметам в 1 - 4 классах, математике, иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и т.д.	от 1900
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе	от 2320
Заведование:	
- учебными кабинетами, лабораториями, музеем	1400
- мастерскими, заведование лыжной базой, заведование спортзалом, заведование спортзалом ФОКа, заведование хоккейной площадки, хореографическим залом, ЦМИТом	2780
- учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	4640
- учебно-опытными участками	2320
Руководство методическими объединениями, цикловыми и предметными комиссиями, кафедрами	2000
<i>За высокий уровень, связанный с организацией работы:</i> исполнение нормативно-правовых документов: - протоколы НМС; - протоколы педсоветов; - протоколы ОРС, совета гимназии; - протоколы Наблюдательного совета - Уполномоченного по правам участников образовательного процесса; - председателя профсоюзного комитета и др.)	600 1000 1000 600 1000 1320
За высокий уровень и качество обеспечения программы «Безопасность ОУ» в рамках ГОЧС и выполнение функций заместителя директора по безопасности	13100

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета гимназии

_____ Ю.А. Гречишников

_____ октября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАОУ ПО
«Многопрофильная гимназия №13»

_____ Е.В. Паньженский

_____ октября 2025 г.

С о г л а с о в а н о

Председатель профсоюзного
комитета

_____ Ю.В. Лоскутова

_____ октября 2025 г.

Положение

о выплатах стимулирующего характера работникам

ГАОУ ПО «Многопрофильная гимназия № 13»

2025

Положение

о выплатах стимулирующего характера работникам

1. Общие положения

1.1 Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления новой системы оплаты труда работникам ГАОУ ПО «Многопрофильная гимназия № 13» и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития гимназии.

1.2 Основанием для установления размеров стимулирующей части оплаты труда работникам гимназии является данное Положение, разработанное в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Бюджетным кодексом РФ, Федеральным законом РФ от 08.05.2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», Законом РФ «Об образовании» и иными нормативными правовыми актами РФ, Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3 Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) образовательного учреждения для педагогических, административных и иных категорий работников образовательного учреждения.

1.4 Принципы, на которых основано распределение стимулирующей части ФОТ:

- обязательное участие Управляющего совета гимназии в распределении стимулирующей части ФОТ;

- связь размера выплаты работнику из стимулирующей части ФОТ с качеством и результативностью его работы;

- дифференциация размера выплат работникам гимназии из стимулирующей части ФОТ в зависимости от качества и результативности их труда;

- публичность институционально закреплённых на уровне гимназии показателей и индикаторов, определяющих качество и результативность работников образовательного учреждения;

- коллегиальность принятия решения об утверждении перечня показателей и индикаторов, определяющих качество и результативность труда работников образовательного учреждения с участием трудового коллектива, профсоюзного органа, Управляющего совета.

1.5. Критерии и порядок распределения стимулирующей части ФОТ могут изменяться в соответствии с нормативно-правовыми актами РФ, Пензенской области, ГАОУ ПО «Многопрофильная гимназии № 13», регулирующие вопросы оплаты труда.

1.6. Распределение стимулирующей части согласовывается с Управляющим советом гимназии и утверждается приказом директора.

1.7. Выплаты сотрудникам из стимулирующей части ФОТ могут производиться ежемесячно, ежеквартально, по полугодиям в соответствии с последним проведенным распределением и на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

1.8. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников гимназии в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.9. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера постоянным педагогическим работникам, педагогическим работникам-совместителям, другим работникам гимназии (постоянным и совместителям), не относящимся к штату педагогических сотрудников.

1.10. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения, устанавливаются из стимулирующей части оплаты труда учреждения на основании приказа Министерства образования Пензенской области.

1.11. Обязательным условием для рассмотрения вопроса для начисления

стимулирующих выплат работников гимназии и совместителям является:

- выполнение положений Устава, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций;
- отсутствие случаев нарушения трудовой и финансовой дисциплины;
- соблюдение правил техники безопасности, охраны труда и выполнение санитарных норм, предъявляемых к образовательному процессу;

1.12. Стимулирующие выплаты отменяются или уменьшаются в связи с ухудшением качества работы, с невыполнением возложенных обязанностей приказом директора на основании информации о показателях деятельности работников.

Раздел 2. Оценка качества и результативности труда педагогических, административных и иных категорий работников гимназии

2.1. Оценка качества и результативности труда педагогических, административных и иных категорий работников осуществляется на основании утвержденных на уровне образовательного учреждения показателей качества и результативности.

2.2. Результативность и качество труда педагогических, административных и иных категорий работников измеряется по учебным, внеурочным результатам, а также иным внешним показателям.

2.3. Показатели качества и результативности деятельности работников гимназии должны быть определены в соответствии с национальной образовательной инициативой «Наша новая школа»:

- переход на новые образовательные стандарты;
- система поддержки талантливых детей;
- совершенствование учительского корпуса;
- изменение школьной инфраструктуры;
- сохранение и укрепление здоровья школьников;
- расширение самостоятельности школ.

2.4. На уровне образовательного учреждения утверждается перечень показателей, отраженных в приложении 1, 2.

2.5. Приложение 1 содержит показатели качества и результативности работы, в соответствии с которыми стимулирующие выплаты работникам гимназии устанавливаются с 1 сентября и могут меняться в течение года. Основаниями для выплат являются: дополнительный объем работы, не входящий в круг основных должностных обязанностей, сложность и напряженность, связанная с выполнением ряда работ, внедрение и реализация новых программ, технологий, проектов, высокие качественные показатели, результативность и т.д.

2.6. Приложение 3 содержит показатели качества и результативности работы в соответствии с которыми стимулирующие выплаты работникам гимназии могут устанавливаться единовременно.

Раздел 3. Порядок распределения стимулирующей части ФОТ образовательного учреждения по результатам оценки качества и результативности труда педагогических, административных и иных категорий работников

3.1. Стимулирующая часть ФОТ содержит два компонента: ежемесячных выплат стимулирующего характера за достижения высоких результатов в профессиональной деятельности (приложение № 1) и единовременных поощрительных выплат стимулирующего характера по результатам труда (приложение № 2).

3.2. Стимулирующие выплаты работникам гимназии устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех сотрудников гимназии, проводимых в соответствии с данным положением.

3.3. Порядок стимулирующих выплат работникам гимназии определяется данным положением, утверждается приказом директора при согласовании с Управляющим советами гимназии.

3.4. Стимулирующие выплаты в соответствии с приложением № 1 устанавливаются с 1 сентября каждого года приказом директора по решению комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда и могут изменяться в течение года.

3.6. По решению комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, директор закрепляет результаты этого распределения приказом, на основании которого бухгалтерия образовательного учреждения осуществляет ежемесячные выплаты.

3.7. Условиями для снятия стимулирующих выплат являются:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- наличие дисциплинарных взысканий.

- «Киноуроки в школах России»	20
- «Пушкинская карта»	20
- «Движение первых»	20
- «Финансовая грамотность»	20
- «Интеллектуальные игры»	40
- «Большая перемена»	25
- «Орлята России»	28
- «Школьный театр»	30
- «Профильный психолого-педагогический класс»	3950 руб.
<i>За качественный подход и высокий уровень организации взаимодействия с учреждениями дополнительного образования, общественными организациями, ведомствами, в том числе зарубежными партнерами</i>	20
2. Организация (участие) и сопровождение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	
<i>За эффективную работу и высокие показатели по:</i>	
- адаптации обучающихся 1-х классов;	23
- адаптация обучающихся 5-х классов;	20
- сопровождение обучающихся по ИУП	20
3. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам ВПР, ОГЭ, ЕГЭ и других контрольных мероприятий)	
<i>За высокие качественные показатели в рамках подготовки обучающихся к ГИА в 9-х классах:</i>	
- ТОП-3	15
- ТОП-5	10
- ТОП-10	5
<i>За высокие качественные показатели в рамках подготовки обучающихся к ГИА в 11-х классах:</i>	
- ТОП-3	15
- ТОП-5	10
- ТОП-10	5
4. Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	
<i>За высокие результаты, связанные с участием во Всероссийской олимпиаде школьников:</i>	
4 этап:	
- победитель	15
- призер	10

	- участие 3 этап: - победитель - призер - участие 2 этап: - победитель - призер - лауреат	5 15 10 5 10 7 5
	<i>За высокие результаты, связанные с участием педагогов и обучающихся в научно-практической деятельности:</i> 4 этап: - победитель - призер - лауреат 3 этап: - победитель - призер - лауреат 2 этап: - победитель - призер - лауреат	20 15 10 15 10 5 10 7 5
	<i>За высокие результаты, связанные с участием педагогов и обучающихся в конкурсах, соревнованиях и др. различного уровня:</i> - всероссийский уровень - региональный уровень - муниципальный уровень	30 25 15
5. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, работа с детьми и семьями, находящимися в трудных социальных условиях		
	<i>За высокий уровень организации взаимодействия с детьми и семьями, находящимися в трудных социальных условиях:</i> - учитель; - педагог-организатор; - воспитатель	15 30 30
	<i>За индивидуальную работу с родителями по привлечению детей к реализации Программы воспитания «Здоровьесбережение»:</i> - 1-4 классы - 5-11 классы: - от 90-100% - от 80-90%	800 руб. 1000 руб. 800 руб.

	<i>За качественный подход к организации работы с родителями (законными представителями) в рамках лекториев, тематических семинаров, клубов выходного дня, проводимых в вечернее время и в выходные дни</i>	25
6. Участие в индивидуальных и коллективных педагогических проектах, конкурсах профессионального мастерства		
	<i>За высокие результаты, связанные с участием в педагогических проектах и конкурсах профессионального мастерства:</i> - «Учитель года»; - «Педагогический дуэт»; - «Воспитать человека»; - «Классный руководитель»; - «ЛРОС»: - учитель; - социальный педагог. - «Soft skills»	50 50 50 30 50 25 50
	<i>За высокий уровень и качество работы, связанный с организацией и участием в стажировочных площадках:</i> - региональный уровень - муниципальный уровень	10 5
	<i>За высокое качество по обобщению и распространению педагогического опыта:</i> - публикации, участие в семинарах, конференциях; - работа в качестве наставника с молодыми специалистами: - 1 наставник; - 1 наставник и более	20 1000 руб. 2320 руб.
7. Участие, реализация и сопровождение основной образовательной программы		
	<i>За высокий уровень, связанный с организацией работы:</i> - ЭСО; - ведение сайта; - диссеминация передового опыта ОУ в социальных сетях.	20 20 18
	<i>За сложность работы, высокий уровень и качественные показатели, связанные:</i> - с работой гимназии в режиме школы полного дня (ГПД, школы дополнительного образования, студии и др.);	40 40

	- с работой ФОКа «Атлант» в режиме полного дня (секции, кружки, массовые мероприятия различных уровней)	
8. Организация работы по реализации программы воспитания ОО		
	<i>За высокий уровень и качество работы, связанный с организацией внеклассной работы по:</i>	
	- патриотическому воспитанию;	39
	- интеллектуальному воспитанию;	40
	- физкультурно-оздоровительному и спортивному воспитанию;	50
	- экологическому воспитанию;	15
	- трудовому воспитанию;	50
	- творческому воспитанию;	50
	- краеведческому воспитанию;	50
	- профориентационной работе;	30
	- волонтерскому движению;	50
	- познавательной деятельности;	30
	- гражданско-правовому воспитанию;	50
	- работе в пришкольном лагере «Солнышко»	50
	<i>За эффективную работу и высокий уровень организации органа ученического самоуправления (НГУ), связанный со взаимодействием с молодежными центрами, технопарками, бизнес-инкубаторами и т.д.</i>	30
	<i>За организацию, высокий уровень участия в районных, городских, областных мероприятиях, акциях, КТД и т.д.</i>	50
	<i>За высокий уровень работы, связанный с организацией и реализацией социальных проектов</i>	10
	<i>За эффективную работу, связанную с подготовкой и достижением обучающихся с выполнением нормативов и требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»</i>	10
	<i>За высокий уровень работы, связанный с внедрением, реализацией единого портала персонализированного дополнительного образования Пензенской области «Навигатор в мире дополнительного образования»</i>	60
	<i>За качественную работу, связанную с дополнительным объемом работы документарной нагрузки по классному руководству</i>	3000 руб.

	<i>За эффективную и качественную работу, связанную с предоставлением дополнительных мер социальной поддержки обучающимся гимназии при организации питания</i>	60
	<i>За высокие результаты работы, связанные с выполнением срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений)</i>	5
Управленческий и административно-хозяйственный аппарат		
Заместители руководителя по УР, ВР, НМР, ФК и спорту, педагог-организатор (с возложенными обязанностями заместителя директора)	<i>За успешную и качественную реализацию и сопровождение:</i>	
	- основной образовательной программы:	30
	- заместитель директора (5-11 классы);	60
	- заместитель директора, педагог-организатор (с возложенными обязанностями заместителя директора);	30
	- программы развития гимназии;	30
	- программы воспитания гимназии;	50
	- программы формирующего педагогического мониторинга	
<i>За высокий уровень организации и проведения мероприятий, семинаров, конференций различного уровня:</i>		
- всероссийский уровень	35	
- региональный уровень	30	
- муниципальный уровень	10	
<i>За достижения гимназии на:</i>		
- всероссийском уровне;	20	
- региональном уровне;	10	
- муниципальном уровне.	5	
<i>За эффективную организацию работы гимназии и качественные показатели в режиме полного дня</i>	30	
<i>За высокий уровень и качественную организацию предпрофильного и профильного обучения в 8-11 классах</i>	10	
Заместитель директора по АХР	<i>За высокий уровень материальной ответственности по обеспечению сохранности оборудования и школьного имущества в 3-х зданиях</i>	10
	<i>За высокий уровень обеспечения бесперебойного функционирования гимназии в 3-х зданиях (электроснабжение, теплоснабжение и т. д.).</i>	10
	<i>За сложность, высокий уровень организации административно-хозяйственной работы,</i>	10

	<i>связанный с размещением классов гимназии в трех зданиях</i>	
	<i>за эффективную и качественную работу, связанную с обеспечением охраны труда и здоровья участников образовательного процесса гимназии в ходе их трудовой и образовательной деятельности</i>	10
	<i>За интенсивность и высокие результаты работы, связанные с выполнением срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации</i>	8
	<i>За качественные показатели участия гимназии в реализации программ «Безопасность учреждения», «Энергосбережение»</i>	15
Библиотекарь, педагог-библиотекарь	<i>За обеспечение высокой читательской активности среди учащихся, педагогов, родителей</i>	30
	<i>За эффективное внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность.</i>	5
	<i>За высокую результативность работы, напряженность, интенсивность труда и качество работы</i>	40
	<i>За организацию издательской деятельности в гимназии.</i>	30
Заместитель директора по ФОКу, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог ФОКа	<i>За сложность работы, высокий уровень и качественную организацию деятельности ФОКа, связанную:</i> - с работой гимназии в режиме полного дня; - за высокий уровень и качество реализации программы «Гимназия – системообразующий модуль СКК «Ладожский». - с высоким уровнем и качеством проведения мероприятий различного уровня: спартакиады и спортивные соревнования районного, городского, областного и других уровней, проведение семинаров, встреч делегаций и т.д.	5 10 7
	<i>За высокий уровень обеспечения сохранности уличных спортивных объектов</i>	10
	<i>За эффективную организацию работы на спортивных объектах гимназии с неорганизованной молодежью, жителями микрорайона и т.д.</i>	10

Гл. бухгалтер, бухгалтер-калькулятор, бухгалтер-кассир, бухгалтер, специалист по закупкам	<i>За своевременное внедрение, освоение и использование новых программ и программного обеспечения по бухгалтерскому учету:</i> - бухгалтер-кассир, бухгалтер-калькулятор, бухгалтер	50
	<i>За высокий уровень организации финансово-хозяйственной деятельности гимназии в режиме автономного образовательного учреждения:</i> - главный бухгалтер - бухгалтер. бухгалтер-калькулятор, бухгалтер-кассир; - экономист	12 60 15
	<i>За осуществление приносящей доход деятельности гимназии</i>	до 3 от полученных привлеченных средств
	<i>За высокий уровень работы и качественное ведение документации, связанный с большим количеством педагогических работников, сотрудников гимназии и ФОКа</i>	78
	<i>За высокий уровень работы, связанный с планово-экономической деятельностью бухгалтерии</i>	95
	<i>За высокий уровень организации питания учащихся.</i>	100
	<i>За качественное выполнение требований, предъявляемых к ОУ, банком, Министерством финансов и иными структурами</i>	90
	<i>За высокий уровень организации работы бухгалтерии гимназии по выполнению плана финансово-хозяйственной деятельности:</i> - главный бухгалтер - бухгалтер, бухгалтер-кассир; - бухгалтер-калькулятор, экономист	10 60 90
	<i>За высокий уровень ответственности, связанный с ведением и хранением строгой отчетной документации:</i> - главный бухгалтер - бухгалтер; - бухгалтер-калькулятор, бухгалтер-кассир	10 64 55
	<i>За высокий уровень работы, связанный с организацией платных дополнительных образовательных и иных услуг</i>	100
	<i>За сложность, высокий уровень работы, связанный с учетом основных средств, размещенных в трех зданиях гимназии:</i> - главный бухгалтер;	10

	- бухгалтер-кассир, бухгалтер, бухгалтер-калькулятор	22
	<i>За высокую результативность работы, напряженность, интенсивность труда и качество работы:</i> - бухгалтер - бухгалтер-кассир	85 85
	<i>За высокий уровень и качество работы, связанный с размещением информации и ведением сайта bus.gov.ru:</i> - главный бухгалтер - бухгалтер - экономист	13 27 15
	<i>За качественную и эффективно-выполняемую работу, связанную с контролирующими, надзорными и иными органами (налоговая инспекция, пенсионный фонд, статуправление и т.д.):</i> - бухгалтер; - бухгалтер-калькулятор, бухгалтер-кассир, экономист	65 60
	<i>За эффективную и качественную работу, связанную с предоставлением дополнительных мер социальной поддержки обучающимся гимназии при организации питания:</i> - бухгалтер-кассир; - бухгалтер-калькулятор	90 100
	<i>За высокий уровень организации работы по документообороту с различными организациями, учреждениями</i>	75
	<i>За высокий уровень работы и качественное ведение документации, связанной с соблюдением правил кассовой дисциплины</i>	55
	<i>За высокое качество работы, связанное с ведением и обеспечением нормативно-правовой базы гимназии</i>	55
	<i>За эффективную работу и оперативность, связанную с внедрением в работу гимназии новых законов, постановлений и иных нормативных актов</i>	100
Юрисконсульт, секретарь, диспетчер образовательного учреждения	<i>За сложность, высокий уровень работы и качественное ведение документации, связанный с большим количеством педагогических работников, сотрудников гимназии и ФОКа:</i> - секретарь; - делопроизводитель	58 80

<i>За сложность, высокий уровень, связанный с увеличением объема работы по кадровому делопроизводству</i>	100
<i>За высокий уровень, качество, оперативность и своевременность выполнения заданий, связанных с работой в архиве</i>	50
<i>За качественный уровень взаимодействия с учреждениями здравоохранения, статуправлением и другими учреждениями</i>	50
<i>За эффективную и качественную работу, связанную с процессом формирования анкет на учащихся и занесением их данных в единую государственную информационную систему социального обеспечения</i>	100
<i>За эффективную и качественную работу, связанную с внедрением и сопровождением автоматизированной системе АС «Электронная школа» по питанию</i>	100
<i>За эффективную и качественную работу, связанную с обслуживанием сайта гимназии</i>	50
<i>За сложность, высокий уровень и качество работы, связанной с внедрением ЭСО</i>	60
<i>За эффективную и качественную работу, связанную с предоставлением дополнительных мер социальной поддержки обучающимся гимназии при организации питания</i>	100
<i>За высокую результативность работы, напряженность, интенсивность труда и качество работы:</i> - секретарь - юрисконсульт - диспетчер образовательного учреждения	100 90 100
<i>За высокое качество работы, связанное с ведением и обеспечением нормативно-правовой базы гимназии</i>	100
<i>За эффективную и качественную работу, связанную с контролем своевременного заполнения электронных мониторингов в информационной сети</i>	50
<i>За эффективную и качественную работу, связанную с автоматизированной системой формирования и ведения ФИС ФРДО</i>	100
<i>За эффективную работу и оперативность, связанную с внедрением в работу гимназии новых законов, постановлений и иных нормативных актов</i>	100

	<i>За увеличение объема работы, связанный с экспериментом по формированию цифровых документов об образовании и (или) о квалификации, документов об обучении посредством модуля «Единый реестр цифровых документов об образовании»</i>	100
	<i>За интенсивность и высокие результаты работы, связанные с выполнением срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации:</i> - секретарь; - юрисконсульт - диспетчер образовательного учреждения	100 90 25
Лаборанты, инженер, системный администратор, программист.	<i>За сложность, высокий уровень и качество работы, связанный:</i> - с обслуживанием профильных и предметных кабинетов; - с обслуживанием конференц-зала, локальной сети, оборудования для видеоконференцсвязи, сайта гимназии; - с работой гимназии в режиме полного дня; - с работой гимназии в трех зданиях; - с большим количеством общегимназических мероприятий, проведением семинаров, встреч делегаций на разных уровнях; - с установкой новых программ и программного обеспечения; - с проведением видео и фото съемки; - с эффективным использованием современных компьютерных технологий - с оперативностью выполнения заданий и исполнительскую дисциплину: - лаборант кабинет физики; - лаборант кабинета ИВТ; - с внедрение в образовательный процесс гимназии ЭСО; - с работой студии звукозаписи - с обеспечением сохранности имущества обслуживаемого кабинета - с качественным ведением отчетной документации	45 50 40 50 60 50 20 20 4 6 50 100 30 30
	<i>За высокую результативность работы, напряженность, интенсивность труда и качество работы:</i> - лаборант - инженер, системный администратор	26 25

	<i>За эффективное и качественное использование в организации внеурочной образовательной деятельности современных информационно-коммуникативных технологий, технических средств обеспечения звука, света и т.д.</i>	100
	<i>За эффективную и качественную работу, связанную с своевременным устранением технических неполадок в работе компьютерной техники для повышения качества образовательно-воспитательного процесса</i>	50
	<i>За интенсивность и высокие результаты работы, связанные с выполнением срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации:</i>	
	- лаборант	11
	- инженер, системный администратор	18
УСП, РКОЗ, гардеробщица, сторож, дворник	<i>За сложность и высокий уровень работы, связанный:</i>	
	- с работой гимназии в режиме полного дня;	40
	- с размещением классов гимназии в трех зданиях;	70
	- с работой кружков и секций в гимназии в вечернее время:	
	- РКОЗ,	20
	- УСП;	65
	- с работой кружков и секций в ФОКе в вечернее время;	100
	- с нахождением на территории гимназии и ФОКа «Атлант» несколько охраняемых объектов;	65
	- с проведением санитарно-гигиенических мероприятий;	70
	- с использованием в работе технических средств охраны объектов;	80
	<i>За обеспечение высокого эстетического уровня оформления территории гимназии, ФОКа, зимнего сада и т.д.</i>	100
	<i>За высокую результативность работы, напряженность, интенсивность труда и качество работы</i>	80
	<i>За эффективную и качественную работу, связанную с уборкой раздевалок</i>	10
	<i>За интенсивность и высокие результаты работы, связанных с выполнением срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений):</i>	
	- гардеробщица	93
	- сторож, дворник, РКОЗ, УСП	100

	<i>За сложность и высокий уровень работы, связанный с большим количеством общегимназических мероприятий, семинаров, и встреч на разных уровнях</i>	60
	<i>За эффективное применение ландшафтного дизайна в благоустройстве территории гимназии.</i>	100
	<i>За создание условий безопасности и сохранности имущества участников образовательного процесса</i>	30
	<i>За эффективную и качественную работу, связанную с уходом за растениями в гимназии на закрепленных участках</i>	30