

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 91 городского округа Донецк»
Донецкой Народной Республики

ПРИНЯТО
Протоколом профсоюзного
комитета от №
Председатель профкома
_____ Т.Б. Черпитяк



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ «Школа № 91 т.о. Донецк»
Приказ от №
Е.Н. Картамышева

ПОЛОЖЕНИЕ
О премировании работников

2024-2025 уч. год

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты и стимулировании труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 91 городского округа Донецк» Донецкой Народной Республики

2024-2025 уч. год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты и стимулировании труда работников ГБОУ «Школа № 91 г.о. Донецк» (далее – образовательное учреждение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273
- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 16.03.2023 г. №17-2 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики»;
- Постановлением Совета Министров Донецкой Народной

«Об аттестации рабочих мест по условиям труда на территории Донецкой Народной Республики»;

- Приказом Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики и Министерства здравоохранения Донецкой Народной Республики № 137/5/2322 от 25.12.2017 года «Об утверждении Методических рекомендаций по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда».

- Уставом образовательной организации, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников ГБОУ «Школа 91 г.о. Донецк». Задачей настоящего Положения является создание условий для оплаты труда работников образовательного учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, в повышении качества оказываемых услуг.

1.2. Условия оплаты труда носят для учреждения обязательный характер.

1.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения, и должно содержать перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц с указанием размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), в соответствии с единой тарифной сеткой (далее — ЕТС), а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в учреждении Условиями оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников учреждения осуществляется за фактически отработанное время исходя из установленного должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), компенсационных и стимулирующих выплат, порядок и условия установления которых предусмотрены настоящими Условиями оплаты труда.

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

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже величины минимального размера оплаты труда.

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

1.8. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Донецкой Народной Республики.

При индексации (увеличении) должностных окладов (окладов, ставок заработной платы, тарифных ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах выделенных средств на оплату труда и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, Донецкой Народной Республики.

1.10. Персональная доплата в фиксированном значении, предусмотренная пунктом 2 настоящего Постановления, устанавливается на весь период введения Условий оплаты труда (выплачивается ежемесячно) и рассчитывается как разница между суммой предусмотренных работнику выплат по должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), фиксированных ежемесячных выплат

(без учета премий) по состоянию на 31 декабря 2022 г. и суммой выплат, установленных в соответствии с настоящими Условиями оплаты труда.

2. ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ УСЛОВИЯ ПООПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы, тарифных ставок) работников учреждения устанавливаются в зависимости от присвоенного разряда оплаты труда ЕТС по занимаемой должности, с учетом обеспечения их дифференциации, а также от сложности выполняемых работ согласно схемам тарифных разрядов.

2.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 5—15 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Должностные оклады помощников руководителя устанавливаются на 30—40 процентов ниже должностного оклада руководителя.

2.3. Работникам учреждения, с учетом условий их труда и норм законодательства Российской Федерации, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Повышение оплаты труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифных ставок) в зависимости от класса условий труда (далее — КУТ), в размере 4 % при КУТ 3.1; 5 % при КУТ 3.2; 6 % при КУТ 3.3; 7 % при КУТ 3.4; 8 % при КУТ 4.

Повышение оплаты труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3.2. Доплата работникам за работу в условиях совмещения должностей, расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размере до 50 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки).

2.3.3. Выплаты работникам за работу в ночное время производятся за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер выплаты составляет не менее 20 процентов части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) за час работы работника.

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

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

Сверхурочную работу можно компенсировать дополнительным временем отдыха, а не повышенной оплатой, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

2.3.5. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляется:

в размере части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) с учетом выплат, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), с учетом выплат, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки),

если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При этом учитываются доплаты и надбавки, установленные в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), и в абсолютном значении в зависимости от отработанного времени.

2.3.6. Доплата работникам, которые в соответствии с трудовым договором (рабочей инструкцией) используют в работе дезинфицирующие средства и (или) заняты уборкой туалетов, устанавливается в размере 10 процентов от тарифной ставки.

2.3.7. Иные компенсационные выплаты, устанавливаемые в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4. Работникам с учетом результатов профессиональной деятельности устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Надбавка за почетные звания устанавливается работникам за наличие почетного звания Российской Федерации, Украины*, Донецкой Народной Республики, СССР, союзных республик СССР в следующих размерах:

<<заслуженный>> — до 20 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

<<народный>> — до 40 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

* Почетное звание Украины по дате Указа Президента Украины, присвоенное при условии не позднее 07 апреля 2014 г.

При наличии у работников двух или более званий надбавка устанавливается по одному (высшему) званию, как по основной должности, так и по совместительству.

Надбавка за почетные звания устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющимся почетным званием.

Соответствие почетного звания профилю деятельности работника на занимаемой должности определяется руководителем учреждения.

2.4.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается в размере 10 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) в течение первых 3 лет трудовой деятельности.

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица, выпускники образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые приступившие к работе по специальности не позднее 6 месяцев после окончания образовательной организации, независимо от формы обучения.

Надбавка устанавливается по основному месту работы.

2.4.3. Надбавка за сложность и напряженность в работе устанавливается работникам в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки).

В случае несвоевременного выполнения заданий, ухудшения качества работы и нарушения трудовой дисциплины указанная надбавка отменяется или уменьшается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

2.4.4. Премияльные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год), а также премирование работников за образцовое выполнение трудовых обязанностей, при присвоении почетного звания, награждении государственными и ведомственными наградами за профессиональную деятельность.

Премияльные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работника в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

2.5. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждений.

2.6. Экономия фонда оплаты труда учреждения может быть использована на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь, в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

3.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

3.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от присвоенного разряда оплаты труда ЕТС по занимаемой должности, с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 5-15 процентов ниже, чем должностной оклад руководителя учреждения.

3.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности 8.

Оценка выполнения соотношения осуществляется по итогам календарного года.

3.6. Руководителю учреждения, его заместителям может быть установлена выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящими Условиями оплаты труда, в том числе премия.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в зависимости от эффективности работы учреждения).

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются по решению учредителя, функции и полномочия учредителя Образовательного учреждения осуществляет Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики

3.7. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера руководителя учреждения, его заместителям устанавливается с учетом того, что бы при получении их в максимальном размере (выполнении всех показателей эффективности) не был превышен предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя).

Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, включая их премирование, осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждений.

4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников образовательного

учреждения системы образования и науки (далее работники системы образования) устанавливаются в зависимости от присвоенного разряда оплаты труда ЕТС по занимаемой должности.

Оплата труда педагогических работников осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы в соответствии с фактически определенным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской)

Работы (далее—заработная плата, исчисленная на фактическую нагрузку).

4.2. Доплаты за специфику и сложность работы устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) по соответствующей Работникам учреждения системы образования, с учетом условий их труда, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1.при выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей 1.

Таблица №1.

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты процентов
Учителям за классное руководство: 1 — 4-х классов 5—11-х классов	10 15
Учителям 1—4-х классов за проверку тетрадей	15
Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике английскому языку биологии географии физике химии	20 15 10 5 5 5
Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно- опытными участками, учебными мастерскими, и другими учебно - производственными, учебно-консультационными пунктами	до 10
Работникам учреждения, за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (объединения), секретарю комиссии (объединения)	до 10
Работникам учреждения, в котором не предусмотрена должность Заведующего библиотекой(библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы	до 15
Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с Библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников	до 10
Работникам учреждения, ответственным за ведение делопроизводства (при отсутствии в штате учреждения должности делопроизводителя); за работу с архивом учреждения	до 10

Примечание:

1. Для классов с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

2. Перечень иных предметов, по которым учителям, преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.2.2.

Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2.3. Работникам учреждения системы образования могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 80 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки).

Решение об установлении надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ ее размерах принимается:

- **руководителю учреждения — учредителем**, функции и полномочия учредителя Образовательного учреждения осуществляет Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики или органом местного самоуправления Донецкой Народной Республики, в ведении которых находится данное учреждение;

- работникам учреждения руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом, в пределах фонда оплаты труда.

4.2.4. **Надбавка за стаж педагогической и научной работы устанавливается руководителю учреждения и его заместителям, педагогическим работникам в зависимости от продолжительности педагогической и (или) научной работы.**

Надбавка за стаж педагогической и научной работы устанавливается в процентах от должностного оклада педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку в следующих размерах при стаже педагогической и научной работы: от года до 5 лет 10 процентов; от 5 до 10 лет 15 процентов; от 10 до 15 лет — 20 процентов; свыше 15 лет — 30 процентов.

4.2.5. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, в следующих размерах: при наличии первой квалификационной категории — 10 процентов; при наличии высшей квалификационной категории — 20 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы — от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку).

4.2.6. Надбавка за педагогическое звание устанавливается педагогическим работникам в соответствии с таблицей .2.

Таблица.2.

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ за наличие педагогического звания

/ п	Перечень педагогических званий	Размер надбавки процентов
	Учитель-методист	15
	Воспитатель-методист, педагог-организатор -методист, практический психолог- методист, педагог-методист, старший учитель	10

4.2.7. Надбавка за престижность педагогического труда устанавливается руководителю образовательного учреждения, заместителям руководителя по учебной, учебно-воспитательной работе, педагогическим работникам в размере 20 процентов должностного

оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку).

4.2.8. Работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка в размере 10 процентов.

4.2.9. Педагогическим работникам может осуществляться выплата помощи на оздоровление не чаще 1 раза в календарном году во время предоставления ежегодного отпуска в размере до 100 % должностного оклада (ставки заработной платы).

5.ОСОБЕННОСТИУСЛОВИЙОПЛАТЫТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

5.1. Работники общеобразовательного учреждения наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в этой же образовательной организации на условиях **дополнительного соглашения** к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее — учебная нагрузка) в классах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные виды работ, которые непосредственно связаны с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство, проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам осуществляется путем заключения **дополнительного соглашения** к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций, осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

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

Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей образовательных организаций, реализующих образовательные программы в очно-заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год — на начало первого и второго учебных полугодий.

5.2. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, 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 этого объема часов. Заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного 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 в соответствии с почасовой оплатой труда.

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

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

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

6. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

6.1. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается два раза в месяц: 5-го и 20-го числа за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени:

20-го числа - за период работы с 1 по 15 число текущего месяца;

5-го числа - за период работы с 16 по последний день истекшего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходными или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.2. Заработная плата работникам начисляется и выплачивается в рублях.

6.3. Выплата заработной платы осуществляется путем перевода денежных средств на лицевой счет работника на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

7.1. Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения разрабатывается администрацией образовательного учреждения совместно с выборным профсоюзным органом; обсуждается, принимается, корректируется на собрании трудового коллектива, утверждается руководителем образовательного учреждения.

7.2. В Положение могут вноситься изменения, подлежащие соответствующей процедуре принятия и утверждения.

7.3. Максимальный срок действия данного Положения – неограничен.

УТВЕРЖДЕНА

Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 16 марта
2023г. №17-2 Единая тарифная сетка по оплате труда работников

государственных и муниципальных

Учреждений Донецкой Народной Республики

Тарифный разряд	Межразрядный коэффициент
1	1,000
2	1,005
3	1,013
4	1,021
5	1,115
6	1,129
7	1,183
8	1,259
9	1,328
10	1,397
11	1,512
12	1,627
13	1,743
14	1,858
15	1,981
16	2, 142
17	2,303
18	2,464
19	2,626
20	2,794
21	2,955
22	3,117
23	3,278
24	3,348
25	3,462

СХЕМА ТАРИФНЫХ РАЗРЯДОВ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Профессия	Разряд
Рабочие, выполняющие простые неквалифицированные или вспомогательные работы: гардеробщик, кастелянша, курьер, кочегар, машинист (кочегар), подсобный рабочий, грузчик, полотер, рабочий по благоустройству; сторож (вахтер), стеклопротирщик, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территории, швейцар, дворник, кладовщик, сатураторщик, маркировщик, стеклографист (фотаторщик), машинист по стирке и ремонту спецодежды, охранник, оператор котельной, истопник, монтировщик сцены, чистильщик обуви, мойщик посуды, приемщик заказов, извозчик, садовник, резчик пищевой продукции, дневальный, рабочий по обслуживанию бани и другие 1 квалификационный разряд	1
Рабочие, выполняющие малоквалифицированные работы: аппаратчик химической чистки спецодежды, шофер; водители: электро - и автотележки, транспортно-уборочной машины и самоходных механизмов; егерь, копировальщик, операторы копировальных и множительных машин, эвакуатор, кухонный рабочий, контролер на контрольно-пропускном пункте, обувщик по ремонту обуви, переплетчик, рабочий по уходу за животными, рабочий ритуальных услуг, тракторист, официант, дезинфектор, силосник, аккумуляторщик и другие	2 3 4
Рабочие, которые выполняют квалифицированные (сложные) работы: швея; штукатур; маляр; литейщики; электрик; слесарь; электрослесарь (слесарь) слесарь-инструментальщик; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по обслуживанию тепловых пунктов; слесарь по ремонту и обслуживанию системы вентиляции и кондиционирования; слесарь-сантехник, слесарь ремонтник; слесарь по ремонту автомобилей; электромонтер по ремонту и обслуживанию по всем видам деятельности; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и свойств связи; столяр по изготовлению декораций; электромеханик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; дозиметрист; газосварщик; оператор котельной, оператор теплового пункта; оператор электронного набора и верстки; механик; реквизитор; маляр по отделке декораций; макетчик театральнопостановочных макетов; бутафор, гример-постижер, костюмер, повар, пекарь, буфетчик; фотограф; кинофотооператор; операторы аппаратов микрофильмирования и копирования, электронно-вычислительных и вычислительных машин; охранник—пожарный; парикмахер; закройщик; парикмахер, контролер-кассир, работники, занятые на станочных работах, связанных с обработкой металла и других материалов (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.), слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-механик электромеханических приборов и систем; машинист двигателей внутреннего сгорания, осветитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист сцены, рабочий зеленого хозяйства, оператор хлораторной установки, коневод, аппаратчик обработки зерна, машинист насосных установок, машинист подачи топлива, электрогазосварщик и другие	2 4 5 6 7
Киномеханик:	

I категории	5
II категории	4
III категории	
Настройщик-регулировщик, настройщик (музыкальных инструментов, плотник, осветитель)	

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 91 городского округа Донецк»
Донецкой Народной Республики

ПРИНЯТО

Протоколом профсоюзного
комитета от _____ №
Председатель профкома
_____ Т.Б. Черпитяк

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ «Школа № 91 г.о. Донецк»
Приказ от _____ №
_____ Е.Н. Картамышева

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников

2024-2025 уч. год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет условия и порядок премирования работников образовательного учреждения (далее по тексту – образовательное учреждение).

1.2. Распределение премиального фонда оплаты труда работников образовательного учреждения носит характер социального партнёрства.

1.3. Распределение премий производится строго в пределах имеющегося премиального фонда образовательного учреждения. Размер премиального фонда может изменяться в зависимости от изменения стимулирующего фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.4. Размер премиального фонда определяется на основании положения о премировании работников образовательного учреждения и информации о размерах стимулирующего фонда образовательного учреждения.

1.5. Размер премии по итогам работы не ограничен.

1.6. Ответственность за распределение премиального фонда в строгом соответствии с нормативными документами и локальными актами образовательного учреждения несёт руководитель образовательного учреждения.

1.7. Начисление премии производится при наличии финансовых средств стимулирующего фонда и своевременном представлении приказа руководителя образовательного учреждения. Премия выдаётся работнику образовательного учреждения вместе с авансом или заработной платой в установленные сроки.

2. Источники и периодичность премирования

2.1. Премияльный фонд образовательного учреждения формируется за счёт части средств стимулирующего фонда оплаты труда, подлежащих распределению.

2.2. Премияльный фонд образовательного учреждения распределяется по мере необходимости за счёт средств накопительного фонда, или доходов от предпринимательской и иной деятельности.

3. Критерии и механизмы оценки результативности деятельности работников при установлении им премий.

Выплата премий работникам образовательного учреждения осуществляется из фонда премирования стимулирующего фонда оплаты труда по решению руководителя, принимаемому по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.1. Часть накопительного премиального фонда может быть использована в течение месяца (квартала) для единовременного премирования работников образовательного учреждения за достижение высоких результатов деятельности по следующим показателям:

- качественное выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ (мероприятий), в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки с высоким результатом;
- качественное исполнение отдельных разовых поручений руководителя образовательного учреждения;
- особые достижения, заслуги (в течение месяца, квартала, года);
- юбилейные даты работникам, достигшим значительных результатов в работе, в связи с выходом на пенсию; за многолетний добросовестный труд к юбилейным датам работника образовательного учреждения при отсутствии дисциплинарных взысканий;
- за участие в общественных органах управления образованием;
- объявление благодарности, присвоение почётных званий, награждение государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почётными грамотами Министерства образования и науки РФ, Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, успешная аттестация на повышенную квалификационную категорию;

- материальная помощь работникам, оказавшимся в особо трудной жизненной ситуации (тяжелое заболевание, смерть близких родственников, ЧП и т.д.);
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня);
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ;
- участие совместно с обучающимися в районных и областных мероприятиях;
- обобщение и распространение своего педагогического опыта;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения у обучающихся, родителей и общественности;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья участников образовательного процесса;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) любого уровня;
- добросовестная работа во время проведения ЕГЭ, ГИА в качестве организаторов, руководителя ППЭ;
- за качество знаний, умений и навыков обучающихся (по итогам контроля во всех его формах);
- за санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета (мастерской, классной комнаты) и работу по пополнению материальной базы кабинета (мастерской, классной комнаты);
- высокий уровень работы с просьбами, обращениями, жалобами родителей, обучающихся, учителей класса.

4. Порядок премирования

4.1. Премирование производится в соответствии с настоящим Положением, которое разрабатывается администрацией образовательного учреждения, согласовывается с выборным профсоюзным органом, утверждается приказом руководителя образовательного учреждения и является приложением к Положению об оплате труда работников.

4.2. Размер премиального фонда может изменяться в зависимости от изменения стимулирующего фонда образовательного учреждения.

4.3. Размер премии по итогам работы не ограничен.

4.4. Премия выдаётся работнику образовательного учреждения вместе с заработной платой в установленные сроки.

5. Перечень нарушений в работе, при которых работник не может быть премирован

Перечень нарушений, упущений в деятельности, при которых работники не могут быть премированы:

- Нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- Появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- Нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- Нарушение санитарно-гигиенического режима образовательного учреждения;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов образовательного учреждения;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги;
- наличие дисциплинарного взыскания в течение года;
- случаи детского травматизма во время пребывания в образовательном

- учреждении;
- нарушение этики поведения и субординации.

6. Перечень показателей премирования работников образовательного учреждения

№п/п	Показатели премирования
1.1	За качественное выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ (мероприятий), в том числе не входящих в должностные обязанности работника
1.2	За выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с качественным результатом
1.3	За качественное исполнение отдельных поручений руководителя образовательного учреждения
1.4	За особые достижения, заслуги (в течение месяца, квартала)
1.5	За активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной и (или) муниципальной системы образования
1.6	За юбилейные даты работникам, достигшим значительных результатов в работе, в связи с выходом на пенсию (за многолетний добросовестный труд к юбилейным датам работника образовательного учреждения при отсутствии дисциплинарных взысканий)
1.7	За объявление благодарности, присвоение почётных званий, награждение государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почётными грамотами Министерства образования и науки РФ, Донецкой Народной Республики
1.9	За участие в общественных органах управления образованием
2.0	За позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)
2.1	За участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ.
2.2	За участие совместно с учащимися в районных, городских, республиканских мероприятиях
2.3	За обобщение и распространение педагогического опыта
2.4	За организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж образовательного учреждения у обучающихся, родителей и общественности
2.6	За активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) любого уровня
2.7	За добросовестную работу во время проведения ЕГЭ, ГИА в качестве организаторов, руководителя ППЭ и т.д.

7. Заключительная часть

7.1. Положение разрабатывается администрацией образовательного учреждения совместно с выборным профсоюзным органом;

обсуждается, принимается, корректируется на собрании трудового коллектива, утверждается руководителем образовательного учреждения.

7.2. В Положение могут вноситься изменения, подлежащие соответствующей процедуре принятия и утверждения.

7.3. Максимальный срок действия данного Положения – неограничен Настоящее