

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«ГИМНАЗИЯ №45» г. Барнаула**

<b>РАССМОТРЕНО</b>  Педагогическим советом  Протокол №12 «14» ноября 2024г.	<b>СОГЛАСОВАНО</b> <u>Совет гимназии</u> Протокол №7 «20»_ноября 2024г. <u>Профсоюзным комитетом</u> Протокол №6 Дата рассмотрения «20»_ноября 2024г. Председатель профсоюзного комитета Т.В.Тимченко	<b>УТВЕРЖДЕНО</b> Директор гимназии / Гайн О. А./ Приказ №460-р Дата утверждения «26»_ноября 2024г.
---	--	--

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников МБОУ «Гимназия № 45»**

**1. Общие положения**

1.1. Система оплаты труда работников муниципальной образовательной организации МБОУ «Гимназия № 45» (далее – МОО, гимназия), устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными актами МОО в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральными законами, законами Российской Федерации, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, иными муниципальными правовыми актами города Барнаула.

1.2. Настоящее положение об оплате труда работников МОО (далее – положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 №375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», постановлением Администрации Алтайского края от 24.01.2014 №22 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в общеобразовательных организациях Алтайского края» (далее – Постановление №22), приказом

Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, на основании приказов комитета по образованию города Барнаула от 09.03.2022 №345-осн «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула», №1010-осн от 02.06.2022 «О внесении дополнений и изменений в приложение к приказу комитета по образованию города Барнаула от 09.03.2022 №345-осн (в редакции приказа от 04.04.2022 №557-осн)», №1240-осн от 12.07.2022 «О внесении изменения в приложение к приказу комитета по образованию города Барнаула от 09.03.2022 №345-осн (в редакции приказа от 02.06.2022 №1010-осн)», №1950-осн от 27.10.2022 «О внесении изменения в приложение к приказу комитета по образованию города Барнаула от 09.03.2022 №345-осн (в редакции приказа от 12.07.2022 №1240-осн)», №2037-осн от 09.11.2022 «О внесении изменения в приложение к приказу комитета по образованию города Барнаула от 09.03.2022 №345-осн (в редакции приказа от 27.10.2022 №1950-осн)», №1769-осн от 21.11.2023 «О внесении дополнения и изменений в приложение к приказу комитета по образованию города Барнаула от 09.03.2022 №345-осн (в редакции приказа от №2037-осн от 09.11.2022)», №1265-осн от 12.09.2024 «О внесении дополнения и изменений в приложение к приказу комитета по образованию города Барнаула от 09.03.2022 №345-осн (в редакции приказа от №160-осн от 01.02.2024)», №1628-осн от 22.11.2024 «О внесении дополнения и изменений в приложение к приказу комитета по образованию города Барнаула от 09.03.2022 №345-осн (в редакции приказа от №1265-осн от 12.09.2024)».

1.3. Положение определяет порядок расходования фонда оплаты труда (далее – ФОТ), систему оплаты труда и распространяется на работников МОО, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

1.4. Размер заработной платы работников МОО отражается в трудовых договорах в соответствии с установленной системой оплаты труда, заключаемых на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального учреждения), утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 №2190-р).

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

1.6. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

1.7. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. В случае, если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера труда, установленного действующим законодательством, выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

1.9. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, осуществляемой в размере и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации города о такой индексации.

## 2. Формирование и распределение ФОТ МОО

2.1. Формирование ФОТ МОО осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых МОО на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством учащихся, нормативами расходов по заработной плате на одного учащегося, получающего образование по образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам начального общего образования, образовательным программам основного общего образования, образовательным программам среднего общего образования, утвержденным законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данного МОО.

2.2. Расчет объема субвенции по МОО в части ФОТ осуществляется комитетом по образованию города Барнаула (далее – Комитет) согласно п.18 Постановления №22.

2.3. ФОТ МОО состоит из ФОТ работников и централизованного фонда стимулирования руководителей (далее – ЦФС), который формирует Комитет.

2.4. ФОТ МОО состоит из базовой и стимулирующей частей.

2.4.1. Базовая часть ФОТ МОО обеспечивает гарантированную заработную плату:

административно-управленческому персоналу;

педагогическим работникам;

учебно-вспомогательному персоналу;

обслуживающему персоналу.

2.4.2. Объем стимулирующей части ФОТ МОО устанавливается МОО самостоятельно в пределах выделенных средств на финансовый год.

2.5. Руководитель МОО обеспечивает результативность и эффективность использования ФОТ, в пределах установленных средств формирует ФОТ с разделением его на базовую и стимулирующую части, обеспечивает установление заработной платы работников МОО, формирует и утверждает штатное расписание МОО в пределах ФОТ. При этом МОО обеспечивает предельную долю расходов на оплату труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в ФОТ не более 30%.

2.6. Тарификационный список педагогических работников утверждается на учебный год приказом руководителя МОО по согласованию с выборным органом профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иным представительным органом с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) в соответствии с Положением об оплате труда работников МОО с письменным ознакомлением данных работников под подпись (приложение 1).

### 3. Оплата труда педагогических работников

3.1. Заработная плата педагогических работников включает в себя *оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.*

3.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) не ниже минимальных окладов (с учетом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно приложению 2 к настоящему положению (приложение 2).

Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников осуществляется на основании нормативных правовых актов города Барнаула, принятых в соответствии с пунктом 4 постановления Правительства Алтайского края от 23.10.2017 №375 (в редакции от 24.03.2022 №95).

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников увеличиваются в

установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

3.1.2. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

- квалификационной категории;
- средней наполняемости классов по МОО;
- специфики работы.

3.1.3. *Повышающий коэффициент к окладу* (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом квалификационной категории педагогического работника устанавливается:

- для имеющих первую категорию – 1,2;
- для имеющих высшую категорию – 1,3;
- для имеющих категорию «педагог-методист» – 1,15;
- для имеющих категорию «педагог-наставник» – 1,15.

3.1.4. При средней наполняемости классов в МОО свыше 14 человек устанавливается *повышающий коэффициент* к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, который рассчитывается по формуле:

$K = 1 + (N_{\text{ср.}} - 14) \times 0,009$ , где:

K – повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов МОО;

$N_{\text{ср}}$  – средняя наполняемость МОО, которая устанавливается приказом Комитета на основании данных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на 01 февраля текущего года (без учета детей, обучающихся по индивидуальному учебному плану и без учета классов, созданных для них).

3.1.5. *Повышающие коэффициенты специфики работы* к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 3 к положению.

3.1.6. Применение повышающих коэффициентов, указанных в подпункте 3.1.2 пункта 3.1 положения осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у педагогических работников права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям, их величины определяются по каждому основанию отдельно и суммируются.

3.2. *Виды выплат компенсационного характера* педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными актами МОО с учетом настоящего положения (приложение 6).

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);

выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

3.2.1. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат руководителями организуется проведение специальной оценки условий труда.

3.2.2. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2.2.1. Оплата труда педагогических работников в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за один час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.2.2.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере педагогическим работникам, привлеченным в установленном порядке к работе:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию педагогического работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2.2.3. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2.2.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания педагогическому работнику производится доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ МОО.

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

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.3. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются самостоятельно настоящим положением гимназии.

Размеры выплат педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей рассчитываются МОО в абсолютных величинах или определяются в процентах от размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности.

При определении размеров выплат педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей

в относительных значениях (процентах), не учитываются предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 26.12.2022 №518 «О выплатах ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций Алтайского края.

Размер компенсационной выплаты за работу по психолого-педагогическому сопровождению детей-инвалидов, осуществляемую в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 №37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся из числа детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих программы начального общего, основного общего, и среднего (полного) общего образования», устанавливается МОО самостоятельно пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории учащихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

Выплата за классное руководство из средств краевого бюджета устанавливается МОО самостоятельно, в зависимости от наполняемости класса, но не менее размера, установленного до назначения ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство из средств федерального бюджета с 01.09.2020.

3.2.4. Размеры выплат компенсационного характера педагогическим работникам за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса устанавливаются педагогическому работнику пропорционально количеству часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам МОО самостоятельно.

3.2.5. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам компенсационного характера педагогическим работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах ФОТ гимназии в соответствующем финансовом году.

3.2.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.



3.3. *Виды выплат стимулирующего характера* педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными актами МОО, разработанными с учетом настоящего положения, согласованного с выборным профсоюзным органом.

3.3.1. Для педагогических работников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячные выплаты за результативность и качество работы;

ежемесячные выплаты за стаж работы;

ежемесячные выплаты за наличие ученой степени;

ежемесячные выплаты за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3,4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в МОО, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования, в соответствии с пунктами 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с отличием прошедшим промежуточную аттестацию, в течение первых трех лет;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие);

ежемесячные выплаты за наставничество;

премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).

3.3.2. Ежемесячные выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с настоящим положением гимназии, согласованным с выборным профсоюзным органом.

Размер ежемесячных выплат за результативность и качество работы педагогическим работникам определяется в соответствии с оценочными листами, заполняемыми по форме, утвержденной локальным актом МОО, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

3.3.3. *Ежемесячные выплаты за стаж работы* в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, рассчитываются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной

платы (без учета фактического объема), с учетом квалификационного уровня ПКГ, в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет – 5%;

от 10 лет до 15 лет – 10%;

свыше 15 лет – 15%.

3.3.4. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

кандидата наук – 10%, но не более 3000 рублей в месяц;

доктора наук – 20%, но не более 7000 рублей в месяц».

Ежемесячные выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливаются после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

3.3.5. *Ежемесячные выплаты за наличие почетных званий*, отраслевых наград рассчитываются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), с учетом квалификационного уровня ПКГ, в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 10%;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» – 5%.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

3.3.6. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу в МОО, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования, в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ

«Об образовании в Российской Федерации» рассчитываются первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), с учетом квалификационного уровня ПКГ, в следующих размерах:

первый год – не менее 30%;

второй год – не менее 20%;

третий год – не менее 10%.

3.3.7. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в МОО, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования, в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с отличием прошедшим промежуточную аттестацию, в течение первых трех лет устанавливаются настоящим положением гимназии самостоятельно.

3.3.8. *Единовременные (разовые) премии* (к профессиональному празднику, юбилейным датам (при условии работы в ОО не менее 10 лет- сумма пропорциональна юбилейной дате, начиная от даты 40 лет. Далее 45, 50, 55, 60, 65, 70 и так далее), по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя МОО за счет сложившейся экономии по ФОТ, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3.9. Порядок осуществления наставничества и размер ежемесячных выплат за наставничество устанавливается настоящим положением гимназии в пределах выделенных средств на основании приказа Минобрнауки Алтайского края от 24.03.2022 №404 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования.

#### 4. Оплата труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

4.1. Заработная плата учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя *оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.*

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням ПКГ не ниже минимальных окладов согласно приложению 2 к положению.

4.3. Виды выплат компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, порядок и условия

их назначения определяются локальными актами гимназии с учетом настоящего положения.

Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, указанные в подпунктах 3.2.1, 3.2.2, 3.2.5 пункта 3.2 раздела 3 «Оплата труда педагогических работников гимназии» настоящего положения, и иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах ФОТ гимназии в соответствующем финансовом году.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.3.1. Выплаты компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.1.1. Оплата труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за один час работы) за каждый час работы в ночное время;

4.3.1.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере педагогическим работникам, привлеченным в установленном порядке к работе:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

4.3.1.3. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3.1.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работнику учреждения производится доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ МБОУ «Гимназия №45».

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

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы».

4.3.2. Выплаты компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат руководителями организуется проведение специальной оценки условий труда.

4.3.3. Выплаты компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.3.4. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах ФОТ гимназии в соответствующем финансовом году.

4.3.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.3.6. Продолжительность рабочего времени для сторожей/вахтеров за учетный период 12 месяцев (декабрь) не должна превышать нормального числа рабочих часов. В соответствии со статьей 104 ТК РФ «Суммированный учет рабочего времени» в гимназии ведется суммированный учет рабочего времени для сторожей/вахтеров.

4.4. Виды выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, порядок и условия их назначения определяются локальными актами гимназии, согласованными с выборным профсоюзным органом, разработанными с учетом настоящего положения.

4.4.1. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОО устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за интенсивность и высокие результаты труда;

премии по итогам работы;

иные поощрительные выплаты, предусмотренные настоящим положением гимназии.

4.4.2. Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом МОО, согласованным с выборным профсоюзным органом.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей определяется в соответствии с оценочными листами, заполняемыми по форме, утвержденной локальным актом МОО, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

4.4.3. К выплатам за интенсивность и высокие результаты труда МОО разрабатывает показатели премирования, по которым устанавливаются критерии оценки, размеры выплат, утвержденные настоящим положением гимназии, согласованные с выборным профсоюзным органом.

4.4.4. Премии по итогам работы, иные поощрительные выплаты, предусмотренные настоящим положением гимназии, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников, производятся за счет экономии средств ФОТ МОО.

4.4.5. Примерный перечень условий премирования учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала установлен в приложении 4 к положению.

4.4.6. Перечень условий премирования специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается настоящим положением гимназии, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

## 5. Оплата труда административно-управленческого персонала

5.1. Заработная плата руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера включает в себя *оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.*

5.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается трудовым договором в соответствии с требованиями квалификации исходя из показателей деятельности и Порядка отнесения муниципальных бюджетных (автономных) общеобразовательных организаций города Барнаула к группам по оплате труда руководителей, утвержденного приказом Комитета (приложение 5 к положению).

5.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя в соответствии с настоящим положением гимназии.

Должностные оклады руководителей структурных подразделений устанавливаются на 20-50% ниже должностного оклада руководителя, в соответствии с настоящим положением гимназии.

5.4. К окладу (должностному окладу) руководителя устанавливается повышающий коэффициент с учетом результатов квалификационных испытаний оценки уровня профессиональной компетентности по итогам аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности в следующих размерах:

для кандидатов на должность руководителя, прошедших квалификационные испытания на базовом уровне, устанавливается повышающий коэффициент – 1,00;

для кандидатов на должность руководителя, прошедших квалификационные испытания на высоком уровне, устанавливается повышающий коэффициент – 1,10;

для руководителей, прошедших квалификационные испытания при очередной (внеочередной) аттестации на базовом уровне, устанавливается повышающий коэффициент – 1,10;

для руководителей, прошедших квалификационные испытания при очередной (внеочередной) аттестации на высоком уровне, устанавливается повышающий коэффициент – 1,15.

5.5. К окладам (должностным окладам) заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, а также кандидатам на должности заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений устанавливается повышающий коэффициент с учетом результатов квалификационных испытаний оценки уровня профессиональной компетентности по итогам аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности согласно пункту 5.4 настоящего раздела положения.

5.6. К окладам (должностным окладам) руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, главного

бухгалтера устанавливается повышающий коэффициент специфики за работу в сельской местности – 1,25.

При наличии у руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям, значения повышающих коэффициентов определяются по каждому основанию отдельно и суммируются.

5.7. Для руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

5.8. Заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, указанные в подпунктах 3.2.1, 3.2.2, 3.2.5 пункта 3.2 раздела 3 «Оплата труда педагогических работников гимназии» настоящего положения, и иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

5.9. Для руководителя устанавливаются следующие *выплаты стимулирующего характера*:

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячная выплата за стаж работы;

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

ежемесячная выплата за осуществление МОО деятельности по оказанию платных услуг и платных образовательных услуг.

5.9.1. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени руководителю устанавливается от оклада (должностного оклада) в соответствии с подпунктом 3.3.4 пункта 3.3 раздела 3 настоящего положения.

5.9.2. Ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград руководителю устанавливается от оклада (должностного оклада) в соответствии подпунктом 3.3.5 пункта 3.3 раздела 3 настоящего положения.



5.9.3. Ежемесячная выплата за стаж работы руководителю устанавливается от оклада (должностного оклада) с учетом стажа работы в общеобразовательных организациях на руководящей должности в следующих размерах:

- от 5 лет до 10 лет – 5%;
- от 10 лет до 15 лет – 10%;
- свыше 15 лет – 15%.

5.9.4. Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности руководителю осуществляется за счет ЦФС руководителей. Распределение ЦФС руководителей осуществляется Комитетом с учетом показателей эффективности деятельности МОО за прошедший год и показателей эффективности деятельности руководителей в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат, материальной помощи руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету, утвержденным приказом Комитета.

5.9.5. Ежемесячная выплата за осуществление МОО деятельности по оказанию платных услуг и платных образовательных услуг производится за счет средств, получаемых от оказания платных услуг и платных образовательных услуг, в соответствии с Порядком назначения руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету, выплаты стимулирующего характера за осуществление муниципальными образовательными организациями деятельности по оказанию платных услуг и платных образовательных услуг, утвержденным приказом Комитета.

5.9.6. Для руководителя МОО устанавливается единовременная выплата в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат, материальной помощи руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула, утвержденным приказом Комитета.

5.10. Для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера устанавливаются следующие *выплаты стимулирующего характера*:

- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- ежемесячная выплата за стаж работы;
- ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;
- премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).

5.10.1. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений устанавливается

от окладов (должностных окладов) в соответствии с подпунктом 3.3.4 пункта 3.3 раздела 3 настоящего Примерного положения.

5.10.2. Ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру устанавливается от окладов (должностных окладов) в соответствии подпунктом 3.3.5 пункта 3.3 раздела 3 настоящего Примерного положения.

5.10.3. Ежемесячная выплата за стаж работы для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений устанавливается от оклада (должностного оклада) с учетом стажа работы в общеобразовательных организациях на руководящей должности в следующих размерах:

от 5 лет до 10 лет – 5%;

от 10 лет до 15 лет – 10%;

свыше 15 лет – 15%.

5.10.4. Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей заместителями руководителя, руководителями структурных подразделений, главным бухгалтером устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, утвержденных настоящим положением гимназии, согласованным с выборным профсоюзным органом.

5.10.5. Премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств ФОТ МОО в соответствии с локальным актом МОО, согласованным с выборным профсоюзным органом. *Единовременные (разовые) премии* (к профессиональному празднику, юбилейным датам (при условии работы в ОО не менее 10 лет- сумма пропорциональна юбилейной дате, начиная от даты 40 лет. Далее 45, 50, 55, 60, 65, 70 и так далее), по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя МОО за счет сложившейся экономии по ФОТ, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.10.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера осуществляются за счет стимулирующей части ФОТ МОО.

5.10.7. Примерный перечень условий премирования административно-управленческого персонала установлен в приложении 4 к положению.

5.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МОО утверждается приказом Комитета и не может превышать пятикратный размер.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников МОО рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.12. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя и главного бухгалтера МОО, формируемая за счет бюджетных источников финансирования, не может превышать 90% заработной платы руководителя МОО, предусмотренной трудовым договором по основной должности без учета почетных званий, отраслевых наград.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя МОО и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя МОО.

## 6. Заключительные положения

6.1. В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату окладов (должностных окладов) педагогическим работникам, в связи с увеличением численности учащихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части ФОТ.

6.2. В случае образования экономии ФОТ в МОО, при условии выполнения муниципального задания, средства экономии направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ или в виде переходящих остатков на следующий финансовый год на те же цели.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

на \_\_\_\_\_ год

№ п/п	Ф.И.О.	Предмет	Оклад (ПКГ)	Фактическая нагрузка	Коэффициент нагрузки	Оклад (ПКГ) с учетом фактической нагрузки	Повышающие коэффициенты								Зарботная плата в месяц за фактическую учебную нагрузку с учетом повышающих коэффициентов
							Коэффициент с учетом наполняемости в школе	Сумма за наполняемость в школе	Коэффициент за квалификационную категорию	Сумма за квалификационную категорию	Коэффициент за работу в сельской местности	Сумма за работу в сельской местности	Коэффициент за надомное обучение	Сумма за надомное обучение	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

Продолжение

Компенсационные выплаты						Итого компенсационные выплаты	Стимулирующие выплаты								Итого заработная плата в месяц с учетом доплат и надбавок	ПК	Итого заработная плата
Классное руководство	Проверка тетрадей	Реализация адаптированных программ	Заведование кабинетом	Другие выплаты			Надбавка за непрерывный стаж*		Почетное звание		Молодым специалистам		Стимулирующие за результативность педагогической деятельности	Итого			
							Коэффициент	Сумма	Коэффициент	Сумма	Коэффициент	Сумма					
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34

Директор \_\_\_\_\_  
 Бухгалтер \_\_\_\_\_

\* При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки, в тарификационном списке второй строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы

**РАЗМЕРЫ**  
**минимальных окладов (должностных окладов)**  
**педагогических работников, учебно-вспомогательного**  
**и обслуживающего персонала**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1.1.	Учебно-вспомогательный персонал первого уровня		
	первый	секретарь учебной части	4921
		вожатый	9153
1.2.	Учебно-вспомогательный персонал второго уровня		
	второй	диспетчер образовательной организации	4921
1.3.	Педагогические работники (с учетом ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции*)		
	первый	музыкальный руководитель, старший вожатый	10554
	второй	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	11081
	третий	воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11559

1	2	3	4
	четвертый	педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12063
2.	Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих		
2.1.	Служащие первого уровня		
	первый	делопроизводитель	3816
		кассир	3816
		секретарь	3816
		машинистка	3816
		секретарь-машинистка	3816
2.2.	Служащие второго уровня		
	первый	инспектор по кадрам	3996
		лаборант	3996
		техник-программист	5939
		оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	3996
	второй	заведующий складом	4922
		заведующий хозяйством	3996
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	4436
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	4436
	третий	должности служащих первого	5938

1	2	3	4
		квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	
	четвертый	механик	7836
2.3.	Служащие третьего уровня		
	первый	бухгалтер	4438
		документовед	4921
		инженеры различных специальностей, в том числе: инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог)	5407
		специалист по кадрам	5940
		экономист	4921
		юрисконсульт	4921
	второй	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	6526
	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	7838
	четвертый	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	9153
	пятый	заместитель главного бухгалтера	7159
3.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
3.1.	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
	первый	гардеробщик	3500
		грузчик	3640
		дворник	3500
		кладовщик	3639
		сторож (вахтер)	3639

1	2	3	4
		уборщик служебных помещений	3500
		уборщик территорий	3639
		плотник	3816
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3816
		слесарь-сантехник	3816
		слесарь-электрик	3816
3.2.	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
	первый	водитель автомобиля	4436
		плотник	3816
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3960
		слесарь-сантехник	4436
		слесарь-электрик	4436
	второй	слесарь-сантехник	4921
		слесарь-электрик	4921
	третий	плотник	5938
		кочегар	4921
4.	Должность, не отнесенная к квалификационным группам		
		специалист по закупкам	4921

\*Согласно статье 108 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»



**КОЭФФИЦИЕНТЫ**  
специфики работы, применяемые при расчете  
окладов педагогических работников

№ п/п	Показатели специфики работы	Коэф- фициенты специфики работы (Кс)
1.	За реализацию на углубленном уровне программ учебных предметов на уровне начального общего, основного общего образования, а также на уровне среднего общего образования для обеспечения подготовки обучающихся по естественно-научному, гуманитарному, технологическому, социально-экономическому и универсальному (при наличии углубленного изучения отдельных предметов) профилям	1,15
2.	За реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	1,15
3.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,2
4.	За индивидуальное обучение детей на дому (на основании медицинского заключения)	1,2

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
условий премирования педагогических работников,  
осуществляющих учебный процесс

Наименование должности	Основание для премирования
Учителя	Качественная подготовка к ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, другим внешним независимым оценочным процедурам
	Высокий уровень подготовки аналитической документации, отчетов в течение четверти, рабочих программ по предметам
	Высокий уровень организации и проведения консультаций, дополнительных занятий с обучающимися
	Организация питания обучающихся
	Качественное выполнение регламента «Сетевой регион. Образование», заполнение личных дел обучающихся
	Проведение общешкольных мероприятий, участие в КТД, оформление документации по ВР, организация работы на каникулах, участие в спортивных соревнованиях в выходные дни, работа с родителями и учащимися при подготовке к итоговой аттестации (4, 9, 11 классы), качественное дежурство классов, организация летней, каникулярной занятости обучающихся
	Участие в профессиональных конкурсах, организация и проведение олимпиад, смотров, НПК и конкурсов для обучающихся. Работа с одаренными детьми
	Качественное выполнение работы по Всеобучу для родителей, организация КОУ в классе, посещение семей обучающихся, выполнение работы, не входящей в должностные обязанности (подготовка учебного кабинета к учебному году), организация работы классных руководителей 1, 4, 9,11 классов, классов с большим количеством обучающихся, организация работы в профильном кабинете
	Участие в работе комиссий, Совете гимназии, временных и творческих группах
	Реализация тем по самообразованию педагогов, подготовка дидактических и методических материалов
Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	

## ПЕРЕЧЕНЬ

работников административно-управленческого,  
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала на премирование

№ п/п	Наименование должности	Основание для премирования
1.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, руководитель учебно-аналитическим отделом	Организация предпрофильного и профильного обучения
		Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
		Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-вспомогательного процесса
		Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
		Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах
		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
		Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности
2.	руководитель административно-хозяйственного отдела	Обеспечение санитарно-гигиенических условий
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
		Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности
3.	Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное предоставление отчетности
		Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
		Качественное ведение документации
4.	Обслуживающий персонал	Проведение генеральных уборок
		Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
		Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности

РАЗМЕР  
оклада (должностного оклада) руководителя

Наименование должности	Единица измерения	Группы по оплате труда			
		I	II	III	IV
Руководитель	рубль	40453	36938	33420	29904

## Размеры компенсационных выплат

Виды	сумма
<b>1. Внеурочная работа с обучающимися</b>	
<b>Функции классного руководителя</b>	75 рублей за каждого обучающегося
<p style="text-align: center;"><b>Проведение консультаций с обучающимися</b></p> <p>1. Математика, русский язык 9, 11 класс;</p> <p>2. История, обществознание, химия, физика, биология, география, информатика, начальные классы, русский язык (5-8, 10 классы), литература, математика (5-8, 10 классы), иностранный язык, астрономия</p>	<p>500 рублей (4 занятия в месяц)</p> <p>200 рублей (4 занятия в месяц)</p>
<p style="text-align: center;"><b>Руководство кружком, клубом, секцией:</b></p> <p>1. Спортивные секции («Волейбол», «ОФП», «Баскетбол», другие спортивные направления), Федерация гимнастов, кружок по истории гимназии;</p> <p>2. Кружки и клубы (ДЮП, клуб интернациональной дружбы, объединение Наркопост, экологический кружок, ЮИДД, шахматы, клуб Большая перемена, Финансы и кредит, ВПК, Информационная безопасность, другие творческие объединения);</p> <p>3. Кружки по учебным предметам (Юный химик, юный физик, обществовед, математик, литературная гостиная, литературный салон и другие), библиотечный кружок;</p> <p>4. Пресс-центр газеты «Глаз и Глас», Научное общество учащихся «Умники и умницы», Школьный хор, кружок «Умелые руки», изостудия, кружки интеллектуальной направленности.</p>	<p>2500 рублей (2-х часовые в неделю)</p> <p>1250 рублей (1-е часовые в неделю)</p>
<b>2. Реализация адаптированных программ</b>	
<b>3. Работа по подготовке и обеспечению учебного процесса</b>	
Подготовка спортивного оснащения, лабораторного оборудования, химических реактивов к демонстрационным опытам, лабораторным и практическим работам	<p>2000 рублей (учителям физики и химии на кабинет),</p> <p>500 рублей (учителю биологии),</p> <p>1000 рублей (учителям физической культуры на кабинет)</p>

<p align="center"><b>Особые условия труда</b> Информатика, физика, химия</p>	<p align="center">По результатам СОУТ</p>
<p align="center"><b>Проверка письменных работ</b></p> <p>Начальные классы Русский язык, литература</p> <p>Математика, практикум по математике</p> <p>История, обществознание, экономика, право, практикум по истории, практикум по обществознанию</p> <p>Химия, биология, физика, практикум по химии, практикум по биологии, практикум по физике</p> <p>Информатика, география, иностранный язык, практикум по географии</p> <p>Технология, физическая культура, изо, музыка, ОБЖ, астрономия</p>	<p align="center">1200 рублей 1500 рублей за 18 часов 1200 рублей за 18 часов 800 рублей за 18 часов 1200 рублей за 18 часов 1000 рублей за 18 часов 300 рублей за 18 часов</p>
<p align="center"><b>Заведование кабинетом</b> (если в одном кабинете работают 2 педагога – по 500 рублей каждому)</p>	<p align="center">1000 рублей</p>
<p align="center"><b>4. Организационно-педагогическая деятельность</b></p>	
<p>За руководство методической кафедрой, методическим объединением муниципального уровня</p>	<p align="center">1500 рублей</p>
<p>За организацию работы с ВУЗами</p>	<p align="center">1500 рублей</p>
<p>За руководство работами по озеленению гимназии</p>	<p align="center">1000 рублей</p>
<p>За работу по призыву и сборы</p>	<p align="center">1000 рублей</p>
<p>За организацию работы по ГО ЧС</p>	<p align="center">1000 рублей</p>
<p>За организацию горячего питания</p>	<p align="center">1000 рублей</p>
<p>За работу с детьми и семьями, находящимися в социально-опасном положении: Классному руководителю, Ответственному за данное направление работы</p>	<p align="center">200 рублей (за каждого ребенка) 2000 рублей</p>
<p>За психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов: Классному руководителю (за каждого обучающегося), Педагогу – психологу</p>	<p align="center">500 рублей 100 рублей (за каждого обучающегося)</p>
<p>За организацию аттестации и своевременное прохождение повышение профессиональной квалификации педагогических работников гимназии</p>	<p align="center">5000 рублей</p>

За организацию работу по организации предметных олимпиад и конкурсов, научно-практических конференций всех уровней	5000 рублей
За организацию научно-методической работы гимназии, работу НМС	5000 рублей
За организацию работы по функциональной грамотности	2000 рублей
За организацию работы по финансовой грамотности	1000 рублей
За организацию профориентационной работы по всем направлениям	5000 рублей
За организацию работы с книжным фондом гимназии	3000 рублей
За организацию работы АИС «Сетевой Регион. Образование»	6500 рублей
За организацию работы по АИС «Е-услуги. Образование» в части приема в 1 и другие классы гимназии	2000 рублей
За ведение официального сайта гимназии	6000 рублей
<u>За организацию проектов:</u> «Открытая гимназия», «Детский сад-гимназия», «Образовательная среда» и <b>других проектов</b>	2000 рублей
<u>За реализацию проектов:</u> «Открытая гимназия», «Билет в будущее», «Детский сад-гимназия», «Образовательная среда» и <b>других проектов</b>	1000 рублей
За качественную организацию работы локальной сети гимназии, функционирование компьютерного оборудования и оргтехники	4000 рублей
За качественную организацию работы по системе контроля учета доступа	1500 рублей
За организацию работы по составлению учебного расписания	2000 рублей
За организацию платных образовательных услуг	2500 рублей
За организацию работы в профильных классах, классах с углубленной подготовкой	2500 рублей
За организацию наставничества (работа с молодыми педагогами)	1000 рублей