

Согласовано:

На заседании профсоюзного  
комитета МОУ гимназии №12

От «29» августа 2025г.

Председатель профсоюзного  
комитета МОУ гимназии №12

Е. Радченко



Утверждаю:

Директор муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Гимназия № 12 Краснооктябрьского  
района Волгограда»

Н.В. Барышникова

Приказ № 249 от «29» августа 2025г.



## **ПОЛОЖЕНИЕ № 79**

**о системе оплаты труда работников  
муниципального общеобразовательного учреждения  
«Гимназия № 12 Краснооктябрьского района Волгограда»**

## Содержание

1. Общие положения.....	2
2. Порядок и условия оплаты труда работников гимназии.....	6
2.1. Основные условия оплаты труда работников гимназии .....	6
2.2. Оплата труда педагогических работников гимназии .....	8
2.3. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогическим работникам гимназии, порядок и условия почасовой оплаты труда.....	129
2.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.....	15
2.5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера .....	22
3. Условия оплаты труда директора Гимназии, его заместителей. ....	41
4. Оплата труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.....	43
5. Другие вопросы оплаты труда .....	44
6. Порядок индексации заработной платы.....	47
Приложение 1 к .....	48
Приложение 2 к .....	51
Приложение 3 к .....	53

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда и стимулирования работников муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия № 12 Краснооктябрьского района Волгограда» (далее – Гимназия) и разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции);
- Федеральным законом «О минимальном размере оплате труда» № 82-ФЗ (в действующей редакции).
- Федерального Закона Российской Федерации от 19.июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в действующей редакции);
- указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Закона Волгоградской области от 10 января 2014 года №13-ОД «О методиках расчета субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бес-платного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организа-циях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального, общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях» (в действующей редакции);
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г., протокол N 13;
- Постановления администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда» (в действующей редакции);
- Постановления Администрации Волгограда от 19.09.2018 № 1291 «Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов» (в действующей редакции);
- Приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 26.06.2019 № 418 «Об утверждении порядка установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, находящегося в ведении департамента по образованию администрации Волгограда» (с учетом изменений приказами от 26.07.2019 № 499, от 16.08.2019 № 576, от 22.12.2020 № 766);
- Приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 29.08.2018 № 552 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера

руководящим работникам муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы»;

– Приказа Департамента по образованию администрации Волгограда от 21.08.2018 № 531 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера для педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы» (в действующей редакции);

– Приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 21.06.2019 № 409 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда» (с учетом изменений от 26.07.2019 № 498, от 05.07.2021 № 378);

– Приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 20.06.2019 № 404 «О стимулировании педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда».

– Приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 28.08.2019 № 589 «Об утверждении Положения об установлении надбавок стимулирующего характера и премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям».

– Приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 06.06.2014 № 383 «Об утверждении Положения о премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям» (в действующей редакции);

– Приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 22.04.2013 № 448 «Об утверждении Порядка и использования средств, полученных от приносящей доход деятельности муниципальными образовательными учреждениями Волгограда» (в действующей редакции.)

– Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

– Приказа комитета по образованию, науки и молодежной политики Волгоградской области от 15.06.2020г. №73 «О внесении изменений в приказ

комитета по образованию, науки и молодежной политики Волгоградской области от 09.01.2019г. № 2 «Об утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего образования, а также выплат лицам, привлекаемым для работы в региональном центре обработки информации в период подготовки и проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего образования Волгоградской области»;

- Письмом департамента по образованию администрации Волгограда от 04.06.2019 № 6/932 «О компенсациях педагогических работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации»;

- Постановления администрации Волгограда от 13.12.2019 № 1434 «О мерах по индексации заработной платы работников муниципальных учреждений Волгограда и внесении изменений в муниципальные правовые акты»;

- Постановления администрации Волгограда от 13.12.2019 № 1448 «Об индексации размеров окладов(должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Волгограда»;

- Постановление Правительства РФ от 26.12.2017г № 1642 « Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

- Постановление Правительства РФ от 04.04.2020г № 448 « О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования»;

- Законом Волгоградской области от 04.10.2013 № 118-ОД «Об образовании в Волгоградской области»;

- Приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской обл. от 09.01.2019 № 2 «Об утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, а также выплат лицам, привлекаемым для работы в региональном центре обработки информации в период подготовки и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Волгоградской области»;

- Письмом департамента по образованию администрации Волгограда от 04.06.2019 № 6/932 «О компенсациях педагогических работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации»;

- Постановлением от 26 августа 2024г. № 504-п «О внесении изменений в постановление Администрации Волгоградской области от 28 декабря 2023г. № 928-п «Об утверждении некоторых правил предоставления и распределения из областного бюджета бюджетам муниципальных образований Волгоградской области иных межбюджетных трансфертов»;

- Уставом и иными законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда и нормы трудового права, действующими на территории Российской Федерации.

1.2. Положение об оплате труда работников МОУ гимназии №12 определяет систему и условия оплаты труда работников МОУ гимназии №12 (далее — Гимназия), реализующей программы начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования и включает в себя:

- оклады, должностные оклады, ставки заработной платы работников Гимназии по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих", размеры окладов, должностных окладов по должностям, не включенным в ПКГ;

- особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников гимназии, порядок исчисления им заработной платы;

- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;
- условия оплаты труда директора Гимназии, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Гимназии устанавливается в целях:

- реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Волгограда;

- повышения эффективности и качества педагогического труда;

- повышения уровня реального содержания заработной платы работников Гимназии;

- повышения мотивации педагогических и руководящих работников Гимназии к качественному результату труда;

повышения кадровой обеспеченности Гимназии, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.4. Фонд оплаты труда работников гимназии формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств или объема субсидий, предоставляемых из бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Месячная заработная плата работника Гимназии, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, пропорциональную установленной нагрузке и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работников гимназии, 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 в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работников Гимназии предельными размерами не ограничивается.

1.8. Системы оплаты труда в Гимназии устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Гимназии, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

1.9. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Гимназии определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и утверждаются локальными нормативными актами Гимназии.

1.10. Штатное расписание гимназии формируется на календарный год, по мере необходимости в течение года, на основании приказа, в него вносятся изменения. Структуру штатного расписания составляют следующие категории:

Административный персонал – директор, заместители директора, заведующий отделом;

Педагогический персонал (в соответствии с постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций») – воспитатель, старший вожатый, педагог дополнительного образования, старший методист, методист, педагог – библиотекарь, педагог – психолог, социальный педагог, учитель;

Учебно-вспомогательный персонал – секретарь учебной части, вожатый;

Административно-хозяйственный, инженерно-технический и обслуживающий персонал – секретарь руководителя, лаборант, инженер-программист, специалист по охране труда, секретарь руководителя, специалист по кадрам, специалист по закупкам, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников Гимназии**

### **2.1. Основные условия оплаты труда работников Гимназии.**

2.1.1. Система оплаты труда работников Гимназии включает в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников Гимназии устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников Гимназии.

2.1.3. Дифференциация типовых профессий рабочих и должностей служащих, включенных в штатное расписание гимназии по квалификационным уровням ПКГ, осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности. Указанные должности и профессии соответствуют уставным целям гимназии и содержатся в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.4. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников Гимназии, занимающих должности служащих и осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих Гимназии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к определенной ПКГ согласно Приложению № 1 постановления администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда» (в действующей редакции).

Размеры окладов, должностных окладов работников Гимназии, не включенные в ПКГ, устанавливаются согласно приложению 2 постановления администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда» (в действующей редакции).

В размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников также включена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100,0 рублей.

Месячная заработная плата работников Гимназии по перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

2.1.5. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работникам Гимназии устанавливаются руководителем Гимназии по

квалификационным уровням ПКГ и не включенным в ПКГ, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников Гимназии, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом профессиональных стандартов, сложности и объема выполняемой работы.

Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

2.2. Порядок определения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников Гимназии, отнесенных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей работников образования.

2.2.1. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников Гимназии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – работники образования), с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации согласно Приложению № 1 постановления администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда» (в действующей редакции).

2.2.2. Размер оплаты труда работников Гимназии определяется с учетом:

- показателей квалификации (образования, стажа педагогической работы, наличия квалификационной категории, почетного звания);
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников образовательных учреждений на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда;
- других условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

## **2.3. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогическим работникам Гимназии, порядок и условия почасовой оплаты труда.**

2.3.1. Оплата труда педагогических работников Гимназии устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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".

2.3.2. Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом Гимназии, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогических работников, и связана:

- с выполнением обязанностей, включающих в себя участие в работе педагогических, методических советов, проведение родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой Гимназии;

- с организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- со временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- с дежурствами в Гимназии в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня учащимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха учащихся, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников Гимназии в период проведения учебных занятий, до их начала и по окончании учитываются сменность работы гимназии, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству привлекаются педагогические работники в дни работы не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут по окончании их последнего учебного занятия;

- с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников

обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетом и другими обязанностями).

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом Гимназии с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка Гимназии.

2.3.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, федеральных государственных требований, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Гимназии.

Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором Гимназии с учетом мнения профсоюзного комитета Гимназии. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников гимназии в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников Гимназии о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых гимназия является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия по согласованию с профсоюзным комитетом Гимназии.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Гимназии директором, определяется начальником

Краснооктябрьского территориального управления Департамента по образованию администрации Волгограда (далее КТУ ДОАВ), в чьем ведении находится Гимназия а других работников Гимназии, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - директором Гимназии при участии первичной профсоюзной организации работников Гимназии. Преподавательская работа в гимназии для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление учебной нагрузки (преподавательской работы) лицам, выполняющим ее помимо основной работы в гимназии (включая руководителей осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета Гимназии, и при условии, если педагогические работники, для которых Гимназия является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на педагогических работников, для которых Гимназия является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

2.3.4. Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующем случае: учителям 1 - 4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

2.3.5. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое количество часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.3.6. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

2.3.7. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников, основным местом работы которых является другое учреждение, за работу, осуществляемую на условиях совместительства;
- педагогических работников, для которых гимназия является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

2.3.8. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Тарификация педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку педагогических работников, производится следующим образом: в учебную нагрузку педагогического работника включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100% часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80% от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы педагогической (преподавательской) работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80% от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату педагогическим работникам следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы педагогической (преподавательской) работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

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

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

2.3.10. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

часов педагогической (преподавательской) работы, выполненных педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогической (преподавательской) работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, привлекаемых в Гимназию);

часов педагогической работы сверх установленной учебной нагрузки по тарификации в объеме не более 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической (преподавательской) работы определяется путем деления размера ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

В случае, если учитель проводит занятия в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников одновременно с двумя классами (группами), одна из которых является частью его учебной нагрузки, проводится доплата за увеличение объема выполняемой работы из расчета:

$D = \text{Опл Ч} \cdot 0,5$ , где

D – доплата при объединении классов (групп).

Опл Ч – почасовая оплата, рассчитанная для замещающего учителя.

0,5 – коэффициент объединения групп.

Оплата труда работникам, участвующим в реализации программ, способствующих повышению финансовой грамотности, осуществляется в соответствии с условиями оплаты труда, установленными локальным нормативным актом гимназии, исходя из объема средств, доведенных на реализацию данных программ.

2.3.11. При оплате за педагогическую (преподавательскую) работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, привлекаемых в Гимназию, а также участвующих в проведении учебных занятий) размеры ставок почасовой оплаты труда определяются исходя из размера ставки заработной платы, соответствующей ПКГ.

2.3.12. В пределах средств, имеющихся у Гимназии на оплату труда, директор вправе привлекать для проведения отдельных лекций, циклов лекций, других учебных занятий высококвалифицированных специалистов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, педагогических работников высшей квалификационной категории общеобразовательных учреждений с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда - муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, основанные на дифференциации содержания, обеспечивающей углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), - не более 1 500 часов в год.

При преподавании в Гимназии высококвалифицированным специалистам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к ставкам почасовой оплаты труда:

для профессора, доктора наук - 0,12 от ставки;

для доцента, кандидата наук - 0,10 от ставки;

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - не более 0,07 от ставки.

При обучении слушателей учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов устанавливаются следующие размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

для профессора, доктора наук - не более 0,15 от ставки;

для доцента, кандидата наук - не более 0,12 от ставки;

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - не более 0,07 от ставки.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются с учетом ставок заработной платы в соответствии с отнесением должности к соответствующей ПКГ. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой

оплаты труда лиц, имеющих звание "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; имеющих звание "Заслуженный" - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия в гимназии, применяются при необходимости оплаты труда жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ.

2.3.13. Оплата за педагогическую (преподавательскую) деятельность при организации платных образовательных услуг производится за количество оказанных услуг (человеко-часов, человеко-занятий).

Порядок определения стоимости оказанных услуг (человеко-часов, человеко-занятий) определяется Гимназией самостоятельно и утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения.

## **2.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

2.4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Гимназии в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников Гимназии.

2.4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников Гимназии пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

2.4.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам Гимназии, занятым на тяжелых работах, 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом.

2.4.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда.

При наличии положительного решения по выплатам, связанным с вредными условиями и (или) опасными условиями труда (подкласс 3.1) размер выплат составляет:

- 4% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанных выплат не производится.

2.4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, дополнительно возложенные обязанности, не входящие в должностные инструкции работников).

2.4.6. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.4.7. Оплата труда за сверхурочную работу устанавливается в соответствии со ст.152 ТК РФ.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст.153 ТК РФ.

Сторожакам устанавливается суммированный учет рабочего времени на основании графика-сменности работ. Учетный период -1 год. Сверхурочная работа сторожам оплачивается в двойном размере от ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за каждый час сверхурочной работы по истечении учетного периода.

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

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

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, работнику Гимназии, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы производится за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника Гимназии, которому производится доплата, (или в абсолютном значении) за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (кроме педагогических работников) производится в размере, не превышающем 100% оклада (должностного оклада, ставки) временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Сторожакам устанавливается суммированный учет рабочего времени на основании графика работы. Учетный период 1 год. Сверхурочная работа сторожам

оплачивается в двойном размере от ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за каждый час сверхурочной работы по истечении учетного периода.(изменения в пункт внесены с 01.сентября 2024г. поправками в статью 152 ТК РФ).

Работы в выходные и нерабочие праздничные дни оплачиваются в соответствии с требованиями статьи 153 ТК РФ в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,-в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

или часовой ставки сверх оклада если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Сотрудник по желанию может использовать день отдыха за работу в выходной или праздник в течение одного года со дня такой работы или присоединить отгул к отпуску, который берет в указанный период. Все неиспользованные отгулы работодатель должен оплатить сотруднику при увольнении. Сумму компенсации необходимо рассчитать, как разницу между оплатой работы в выходной или праздник, которая полагалась сотруднику, и фактически произведенной оплатой за этот день (абзац вступил в действие 01 марта 2025г. на основании Федерального закона от 30.09.2024 N 339-ФЗ)».

2.4.9. При составлении расписаний учебных занятий директор Гимназии обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

2.4.10. В перечень видов дополнительных выплат включается оплата за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на педагогических работников и непосредственно связанных с образовательным процессом, с письменного согласия педагогического работника:

за классное руководство;

за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;

за заведование кабинетами (в том числе спортивным залом);

за заведование мастерскими;

за руководство методическим объединением, предметной кафедрой; за наставничество.

Работодатель вправе с письменного согласия педагогического работника, имеющего квалификационную категорию «педагог-наставник», поручить ему работу по наставничеству — оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве или на рабочем месте. Содержание, сроки и форма выполнения работы по наставничеству устанавливаются в трудовом

договоре работника или дополнительном соглашении к нему. Наставникам выплачивается доплата. Конкретный размер доплаты устанавливается в трудовом договоре работника или дополнительном соглашении к нему в зависимости от сложности, содержания и объема работы по наставничеству. Работник имеет право досрочно отказаться от наставничества, а работодатель досрочно отменить поручение о наставничестве, предупредив об этом другую сторону не менее чем за три рабочих дня. (изменения внесены статьей 351.8 ТК РФ).

Размеры и условия осуществления выплат за дополнительный объем работ устанавливаются настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников Гимназии

Определение конкретных размеров соответствующим выплатам компенсационного характера (надбавок) осуществляется Гимназией с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

2.4.11. Выплаты за специфику работы устанавливается педагогическим работникам Гимназии:

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, основанные на дифференциации содержания, обеспечивающей углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) - в размере 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения - 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

Педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

2.4.12. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату и с письменного согласия педагогического работника:

- за проверку письменных работ от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы с учетом нагрузки:

- учителям начальных классов – 3%;

- учителям - предметникам:

- по русскому языку, литературе, – 5%;

- по математике, алгебре, геометрии, информатики – 4%;

- по иностранным языкам, физике, химии, биологии, географии, истории и обществознанию – 3%;

- за классное руководство за каждый класс, независимо от количества обучающихся в классе (не более, чем в 2 классах одному педагогическому работнику) – 5,0% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за заведование учебными кабинетами - 3%, от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- заведование спортивным залом, учебными мастерскими - 7%, от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
- за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в Гимназии педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист» - 10%, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист» - 15 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

2.4.13. В перечень видов дополнительных выплат включается оплата за работу по подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (далее именуется - ЕГЭ), основного государственного экзамена (далее именуется - ОГЭ), государственного выпускного экзамена (далее именуется - ГВЭ).

Компенсационная выплата производится педагогическим работникам в соответствии со статьями 165, 170 Трудового кодекса Российской Федерации и согласно Положения № 158 «О размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования работникам МОУ гимназия № 12», на основании утвержденных комитетом списков педагогических работников, участвующих в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час.

Учет фактически выполняемого объема работ педагогических работников, привлекаемых к подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, осуществляется по форме согласно приложению 6 к настоящему Положению (далее именуется - ведомость учета фактически выполняемого объема работ). Ведомость учета фактически выполняемого объема работ заполняется руководителем ППЭ отдельно на каждую образовательную организацию, педагогические работники которой привлекались к подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней руководитель ППЭ передает руководителю образовательной организации, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК, технического специалиста, организатора в аудитории ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента, ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

МОУ гимназия № 12 после завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам рассчитывает размер компенсационной выплаты и осуществляет компенсационную выплату педагогическому работнику МОУ гимназия № 12, привлекаемому в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК, технического специалиста, организатора в аудитории ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента.

Компенсационная выплата осуществляется педагогическим работникам МОУ гимназия № 12, участвующим в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, после завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам за счет средств субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, установленных образовательной организации на текущий финансовый год.

2.4.14. На основании п. 11 Правил, утвержденных постановлением № 448 педагогическим работникам Гимназии выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей из федерального бюджета, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство также при временном замещении отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения на основании Приказа о назначении классного руководителя и Приказа о замещении.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

Вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам, а также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя;

учитывается при расчете средней заработной платы для расчета отпускных, начисленной с суммы выплаченного вознаграждения.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периода отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, с учетом вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

Выплата вознаграждения за классное руководство производится ежемесячно в сроки, установленные коллективным договором для выплаты заработной платы.

2.4.15. Выплачивать советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ежемесячное денежное вознаграждение в размере -5 000,00 руб.

Размер выплат компенсационного характера работникам гимназии устанавливается приказом гимназии с учетом мнения профсоюзного комитета МОУ гимназии №12.

## **2.5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

2.5.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Гимназии с учетом мнения представительного органа работников Гимназии в пределах имеющихся средств на оплату труда работников Гимназии.

2.5.2 Работникам Гимназии устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работ;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- выплаты молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.5.3. В целях стимулирования работников Гимназии к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу в фонде оплаты труда образовательного учреждения за счет бюджетных средств предусматриваются средства в размере не более 30% фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Конкретный размер фонда оплаты труда, направляемый на стимулирующие выплаты, определяется локальным нормативным актом образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников Гимназии.

2.5.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам Гимназии:

- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- за особый режим работы;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- за результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм);
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- за оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач.

2.5.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам за :

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ в размере 7,5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы в выпускных 9 и 11 кл., связанную с государственной итоговой аттестацией обучающихся в размере 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанной с организацией внеклассной работы учителям физической культуры в размере 6,5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанную с организацией работы по программе «Школьное питание» и своевременное предоставление отчетности по питанию, предоставляемым вышестоящим организациям в размере 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанную с качественной организацией медицинского осмотра учащихся, сотрудников, ведение санитарных книжек в размере 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанную с своевременной и качественной работой с сайтом школы, с сайтом bus.gov в размере 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанную с высоким уровнем и организацией контроля работы детского технопарка «Кванториум» на базе Гимназии в размере 60% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанную с качественной организацией и ведением педагогической проектной деятельности гимназии, за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля (ВПр и др.), за эффективное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в размере 114% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанную с активным и качественным участием в мероприятиях по охвату обучающихся детского технопарка «Кванториум» на базе Гимназии в размере 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанную с своевременной подготовкой документации и отчетности в области охраны труда в размере 30% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанную с оперативным взаимодействием и решением текущих вопросов по обеспечению эффективной и безостановочной работы контрольно-пропускного режима Гимназии (АПК «УЭШКА») в размере 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанную с эффективным контролем за воинским учетом в Гимназии, за работу с военкоматом по бронированию военнообязанных в размере 17,5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанной с организацией работы учащихся по благоустройству и озеленению территории МОУ гимназии № 12 в размере 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, вышедшим на работу по окончанию отпуска по уходу за ребенком в размере 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанную с качественной и результативной работой с детьми из социально неблагополучных семей в размере 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы в размере 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы, связанную с работой с детьми в специальной медицинской группе в размере 6,5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы вновь принятым работникам-студентам в размере 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы при применении на уроках целостных новых педагогических, информационных технологий, внедрение цифровой информационной среды в размере 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы, связанную с активным участием в общественной деятельности гимназии в рамках проектов «Движения первых и школьного волейбольного клуба «DVIZH» в размере 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы, связанной с активным участием в реализации всероссийского проекта "Футбол в школу" в размере 8,5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы, связанную с активным участием в организации и проведении в составе жюри конкурсов, олимпиад районного уровня в размере 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы, связанную с высоким качеством подготовки и организации ремонтных работ, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в размере 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы, связанную с эффективной координацией и контролем работы младшего обслуживающего персонала в размере 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы, связанную с работой с библиотечным фондом в размере 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы, связанной с ведением протокола педсовета и контроля за выполнением его решений в размере 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы вновь принятым работникам в возрасте до 30 лет в размере 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы, связанную с активным участием в организации и проведении в составе жюри конкурсов, олимпиад регионального уровня в размере 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанную с стабильно высокими результатами подготовки учащихся к ГИА в размере 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы, связанную с активным участием и организацией участия обучающихся в конкурсах, играх, научно-исследовательской деятельности социально-экономического профиля в размере 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы, связанной с организацией работы театра дома моды «Надежда» в размере 30% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы, связанную со стабильно высокими результатами подготовки учащихся к ГИА (выше среднего по району) в размере 25% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы, связанную с качественной и результативной работой с учениками группы риска в размере 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы, связанную с работой секретаря совета Гимназии (ведение протоколов совета Гимназии и контроль за выполнением его решений) в размере 10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы ,связанную с курированием научных обществ учащихся в размере 15 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы ,связанную с высокой читательской активностью обучающихся в размере 30 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы, связанную с эффективной организацией и качественным ведением электронного каталога библиотечного фонда в размере 30 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы, связанную с качественной и результативной работой с детьми из социально неблагополучных семей и психолого-педагогическую помощь их родителям в размере 13,5 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы, связанную с качественной организацией и проведением мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, создание наглядных пособий, способствующих образовательному процессу в размере 40% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- интенсивность и напряженность работы, связанную с организацией работы по оформлению учреждения к праздникам, оформлению актового зала к мероприятиям, стендов, пособий, рекламной продукции в размере 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы связанную с звуковым оформлением различных школьных мероприятий в размере 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- учителям - за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Гимназии среди населения в размере 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы в размере 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- старшим методистам за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Гимназии среди населения в размере 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- педагогам дополнительного образования за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Гимназии среди населения в размере 30% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- результативность труда, характеризующуюся достижением, (превышением) установленных показателей (норм) - за активное участие в организации и проведении внеклассных мероприятий различного в размере 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

2.5.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются прочим работникам Гимназии за:

- интенсивность и напряженность работы, связанную с высоким качеством подготовки и организации ремонтных работ, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в размере 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанную с эффективной координацией и контролем работы младшего обслуживающего персонала в размере 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанную с разъездным характером работы (сдачей документации) в размере 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанную с качественным и своевременным обслуживанием и поддержанием в рабочем состоянии оборудования, материалов и реагентов в рамках работы детского технопарка «Кванториум» в размере 80% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанную с качественной и своевременной работой с входящей и исходящей документацией, за своевременную подготовку отчетов и документации в органы службы занятости в размере 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанную с своевременным и качественным ведением банка данных детей в системе «Сетевой город. Образование» в размере 30% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанную с разработкой, внедрением, подготовкой экономических расчетов, аналитических справок,

тарификационных списков сотрудников, штатных расписаний в размере 40% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанную с своевременным размещением информации на интернет сайте (bus. gov.) в размере 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанную с эффективным взаимодействием с отделами централизованной бухгалтерии в размере 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанную с настройкой и обслуживанием локальных сетей в размере 30% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- интенсивность и напряженность работы, связанную с содержанием в надлежащем порядке вычислительной техники, мультимедийного, технического, электро оборудования в размере 36% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

интенсивность и напряженность работы, связанную с работой на участках с высокой проходимостью людей:

- дворникам в размере 6% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- уборщикам служебных помещений в размере 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- вахтерам в размере 8% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- особый режим работы в размере 86% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- оперативное выполнение дополнительных и непредвиденных задач:

- уборщикам служебных помещений в размере 46% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- вахтерам в размере 85% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- специалисту по закупкам – 6534,50руб.;

- лаборанту (за оперативное выполнение разовых поручений руководителя) 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

2.5.5. Выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на определенный период с указанием оснований, позволяющих оценить результативность выполненной работы. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничивается.

2.5.6. Порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты для педагогических работников на основании показателей проявления компетентности педагогических работников утвержден приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 21.08.2018 № 531 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера для

педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы»;

2.5.7. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда Гимназии, направляемая на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам в рамках исполнения Приказа Департамента по образованию администрации Волгограда от 21.08.2018 № 531 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера для педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы» устанавливается в размере 50 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников гимназии, при этом доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, непосредственно занятым в предоставлении образовательных услуг (учителя), устанавливается в размере 100% стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников

2.5.8. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам состоят из основных и персональных стимулирующих надбавок. Доля основных стимулирующих надбавок, направляемая на выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты труда педагогическим работникам определяется в размере 75 %.

2.5.9. Расчет выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам гимназии производится один раз в год по состоянию на 1 сентября по сумме показателей результативности работы за предыдущий учебный год, и устанавливается с учетом показателей результативности работы свыше 30% (30 баллов). Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

Перерасчет выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ работникам в течение года производится по решению директора гимназии исключительно в следующих случаях:

- при изменении штатной численности педагогических работников Гимназии;
- при изменении в начале нового календарного года фонда оплаты труда работников Гимназии;
- при изменении муниципальных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда МОУ Волгограда.

. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам состоят из основных и персональных стимулирующих надбавок.

Размер основной стимулирующей надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу работника пропорционально показателям качества его работы, доле тарифицированной учебной нагрузки работника и доле от установленной нормативами среднего показателя наполняемости классов по Гимназии.

$ОН_{пр} = K_{пр} \times T_{ун} \times O_{пр} \times C_{нш}$ , где:

ОН<sub>пр</sub> - основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

ПЭпр - сумма показателей проявления компетентности педагогического работника, выраженная в баллах;

ТНпр - доля тарифицированной учебной нагрузки ( $T_{ун} \leq 1$ );

Опр - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, без доплаты за неаудиторную занятость, приведенный к ставке учителя (18 часов.);

СН - средняя доля от нормативной наполняемости классов (отношение среднего количества обучающихся в классе (без учета детей и классов комплектов 7, 8 вида) к предельной нормативной наполняемости класса.  $C_{нш} \leq 1$ ). СН - средняя доля от нормативной наполняемости класса (группы) по МОУ Волгограда (отношение среднесписочной наполняемости к нормативной ( $C_{н} = ; < 1$ ));

учитываемая нормативная наполняемость - 25 человек в классе.

Размер основной стимулирующей надбавки рассчитывается исходя из суммы показателей проявления компетентности и цены 1 балла, определенной для гимназии по категориям педагогических работников (педагогические работники, принимающие непосредственное участие в предоставлении образовательных услуг (воспитатели, учителя), и иные педагогические работники).

$$O_{H_{np}} = PK_{np} \times ЦБ$$

$O_{H_{np}}$  – размер основной стимулирующей надбавки педагогического работника;

$PK_{np}$  – показатель проявления компетентности педагогического работника;

ЦБ – цена 1 балла.

Цена 1 балла рассчитывается исходя из суммы средств, предусмотренных гимназией на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам и суммы показателей проявления компетентности всех педагогических работников;

$$ЦБ = O_{C_{np}} / \sum (PK_{np})$$

ЦБ – цена 1 балла;

$O_{C_{np}}$  – объем средств, предусмотренный гимназией на выплаты основной стимулирующей надбавки педагогическим работникам;

$PK_{np}$  – сумма показателей проявления компетентности всех педагогических работников.

Размер персональной стимулирующей надбавки рассчитывается исходя из суммы средств, оставшихся после расчета основных стимулирующих надбавок педагогическим работникам гимназии, пропорционально показателям проявления компетентности педагогических работников, превышающим на 3 и более балла средние показатели проявления компетентности педагогических работников гимназии.

$$P_{H_{np}} = (PK_{np} - (3+P)) \times \Phi O T_{nn} / \sum (PK_{np} ((3+P)))$$

$ПН_{пр}$  - персональная стимулирующая надбавка педагогического работника;

$ПК_{пр}$  - сумма показателей проявления компетентности педагогического работника;

$P$  - среднее значение от суммы показателей проявления компетентности педагогических работников МОУ Волгограда;

$ОТ_{ин}$  - средства, предусмотренные на персональные стимулирующие выплаты педагогическим работникам МОУ Волгограда.

4.10.8. Размер выплат стимулирующего характера педагогическому работнику равен сумме основной стимулирующей надбавки и персональной стимулирующей надбавки

$$СВ_{пр} = ОН_{пр} + ПН_{пр}$$

$СВ_{пр}$  - выплата стимулирующего характера педагогического работника;

$ОН_{пр}$  - основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

$ПН_{пр}$  - персональная стимулирующая надбавка педагогического работника

(при  $ПН_{пр} < 0$  принимается  $ПН_{пр} = 0$ ).

2.5.10. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику Гимназии в соответствии с локальным нормативным актом Гимназии.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам Гимназии, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, руководителям, их заместителям:

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей.

К выплатам за качество выполняемых работ относится надбавка за наличие квалификационной категории, которая устанавливается работникам образования с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Педагогическим работникам выплата за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория - 14% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

первая квалификационная категория - 9% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплата надбавки за квалификационную категорию производится ежемесячно пропорционально объему выполненных работ (учебной нагрузке) за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

Установление и изменение размера стимулирующей выплаты за квалификационную категорию производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, с учетом действующего законодательства, при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы учитывать квалификационную категорию, установленную по должности:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель, учитель, воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа), социальный педагог, педагог-организатор, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении

		учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, логопед	учитель	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)		Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер		Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель		Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре

Дополнительно, выплата за квалификационную категорию может быть увеличена в размере до 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы категориям работников образования, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР,

Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР.

Надбавки за качество, которые устанавливаются работнику Гимназии приказом директора Гимназии:

за профессионализм и оперативность в решении вопросов:

- рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений в размере 15 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

вахтерам в размере 17,5 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

секретарю руководителя в размере 43 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

за отсутствие претензий к результатам выполнения работ в размере 40 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

;

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения.

Выплаты устанавливаются приказом директора Гимназии на определенный период с указанием оснований. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы

2.5.11. Заместителю директора по АХР, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ:

– выплаты за качество выполняемых работ;

– выплаты за стаж работы;

– премиальные выплаты по итогам работы;

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам образовательного учреждения:

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

за особый режим работы;

за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;

за результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм);

за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;

за оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач.

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничивается

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

Выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на определенный период с указанием оснований. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы

2.5.12 Стимулирующая надбавка «Советника директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями» в размере 7071,68руб.

2.5.13. К выплатам за стаж работы относятся:

- надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;
- надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам гимназии, заместителям руководителя.

Размеры надбавок за педагогический стаж, устанавливаемых педагогическим работникам:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет -5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет -10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы от 10 лет до 20 лет – 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы свыше 20 лет – 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в должностях и учреждениях, определенных перечнем учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образовательных учреждений, согласно приложению 1 к Положению;

время работы в отдельных учреждениях (организациях), а также время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, определенных порядком зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации, согласно приложению 2 к Положению.

- надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам гимназии, заместителям руководителя:

- при трудовом стаже от 2 лет до 5 лет – 1% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при трудовом стаже от 5 лет до 10 лет – 2% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при трудовом стаже от 10 лет до 20 лет – 3% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при трудовом стаже свыше 20 лет – 4% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам и заместителям руководителя МОУ гимназии № 12, определяется следующим образом.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

Ежемесячная надбавка за стаж основным сотрудникам и совместителям устанавливается к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы пропорционально отработанному времени, но не более 1 ставки.

2.5.14. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Гимназии, отнесенных к категории молодых специалистов, осуществляющим педагогическую деятельность, устанавливаются в следующих размерах:

- за первый год работы – 40 % от ставки заработной платы, за второй год работы – 30 % от ставки заработной платы, за третий год работы – 20 % от ставки заработной платы;

- имеющим диплом с отличием за первый год работы – 50 % от ставки заработной платы, за второй год работы – 40 % от ставки заработной платы, за третий год работы – 30 % от ставки заработной платы;».

Выплаты молодым специалистам устанавливаются и выплачиваются ежемесячно в пределах фонда, пропорционально объему выполняемых работ(но не более 1 ставки).

2.5.15. Установление надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера работников Гимназии на основе локального нормативного акта Гимназии, согласованного с представительным органом работников Гимназии. Показатели эффективности труда работников Гимназии определяются на календарный (учебный) год.

2.5.16. Расчет выплат стимулирующего характера производится 1 раз в год по состоянию на 1 сентября. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно. Перерасчет выплат стимулирующего в течение года производится по решению директора гимназии исключительно в следующих случаях:

- при изменении штатной численности педагогических работников Гимназии;
- при изменении в начале нового календарного года фонда оплаты труда работников Гимназии;
- при изменении муниципальных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда МОУ Волгограда.

2.5.17. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год, учебный год, полугодие) и учитывают:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- участие в инновационной деятельности образовательного учреждения;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;

виды работ, установленные локальными нормативными актами образовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

В рамках премиальных выплат по итогам работы могут быть произведены премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам образовательного учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

В рамках премиальных выплат по итогам работы могут быть произведены премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей и другие аналогичные.

2.5.18. Основанием для премирования являются следующие показатели:

2.5.18.1. Для педагогических работников:

За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, по результатам которых достигнуты следующие показатели:

- положительная динамика активности участия родителей в общественной жизни гимназии;
- проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности гимназии;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью гимназии;
- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня);
- позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества обучающихся, состоящих на всех видах профилактического учета, максимальный охват дополнительным образованием);
- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;
- снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения

конфликтных ситуаций;

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- качественное выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью гимназии;

- интенсивное участие в инновационной деятельности гимназии;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью гимназии;

- высокий уровень внедрения социального проектирования, креативных и инновационных воспитательных технологий;

- эффективное внедрение в образовательный процесс информационно-коммуникационных технологий;

высокие показатели государственной итоговой аттестации

2.5.18.2. Для заместителей директора (кроме заместителя директора по АХР):

За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, по результатам которых достигнуты следующие показатели:

- организация предпрофильного и профильного обучения;

- выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;

- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;

- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МОУ гимназия №12 (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)

- сохранение контингента учащихся;

- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения среди обучающихся, родителей, общественности;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;

- контроль за реализацией программы развития образовательного учреждения;

- подготовка к открытию летнего оздоровительного лагеря;

- организация опытно-экспериментальной работы;

- организация дополнительного образования обучающихся для занятий в школьном технопарке «Кванториум»;

- разработка и внедрение программ дополнительного образования для школьного технопарка «Кванториум»

2.5.18.3. Для заместителя директора по АХР:

За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, по результатам которых достигнуты следующие показатели:

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях МОУ;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- своевременная, качественная работа по подготовке и оформлению сметной, финансовой документации и проведению работ (услуг) в пределах должностных компетенций;
- успешное прохождение процедур инспекторских проверок, положительного заключения комиссии.

#### 2.5.18.4. Для заведующего хозяйством:

За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, по результатам которых достигнуты следующие показатели:

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях МОУ;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

#### 2.5.18.5. Для педагогов-психологов, социальных педагогов:

За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, по результатам которых достигнуты следующие показатели:

- результативность профессиональной деятельности: психопрофилактической, развивающие работы с участниками образовательного процесса;
- своевременное и качественное ведение рабочей документации;
- участие в разработке и реализации творческих проектов социально-педагогической направленности;
- внедрение в профессиональную практику актуальных, общественно-значимых программ и технологий;
- содействие оптимизации педагогического взаимодействия между участниками образовательного процесса;
- активное участие в общественной жизни образовательного учреждения.

#### 2.5.18.6. Для педагога-библиотекаря:

За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, по результатам которых достигнуты следующие показатели:

- обеспечение высокого уровня читательской активности обучающихся;
- пропаганда чтения как формы культурного досуга;
- участие в общешкольных и районных мероприятиях;
- оформление тематических выставок;
- выполнение плана работы библиотекаря;
- эффективное внедрение в работу библиотеки информационно-

коммуникационных технологий.

2.5.18.7. Для младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, сторож, гардеробщик и т.д.):

За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, по результатам которых достигнуты следующие показатели:

- качественное проведение генеральных уборок;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- активное участие в проведении ремонтных работ;
- за качественную уборку помещений с высокой проходимостью;
- своевременное и качественное выполнение заявок.

2.5.18.8. Для учебно-вспомогательного персонала и прочего инженерно-технического и обслуживающего персонала (специалист по кадрам, специалист по закупкам, специалист по охране труда, секретарь руководителя, лаборант, инженер-программист и т.д.):

За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, по результатам которых достигнуты следующие показатели:

- результативность работы с документами с учетом применения информационно-коммуникационных технологий;
- содержание в надлежащем порядке демонстрационного, технического, лабораторного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН;
- организация работы с кадровым резервом;
- систематическое качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ.

2.5.18.9. Для работников МОУ гимназия №12:

За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, по результатам которых достигнуты следующие показатели:

- высокое качество профессиональной деятельности;
- подготовка гимназии к новому учебному году;
- подготовка к открытию летнего оздоровительного лагеря.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

Размер премий по итогам работы не ограничен.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Премирование работников осуществляется по решению директора гимназии в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда (при наличии экономии), а также полученных в результате оказания платных образовательных услуг.

### **3. Условия оплаты труда директора Гимназии, его заместителей.**

3.1. Система оплаты труда директора Гимназии, его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда директора Гимназии устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» с Краснооктябрьским ТУДОАВ.

3.3. Размер должностного оклада директора Гимназии определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательного учреждения.

Должностной оклад директора Гимназии устанавливается Краснооктябрьским ТУ ДОАВ. Характеристики, условия и оценка объемных показателей определены приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 26.06.2019 № 418 «Об утверждении порядка установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, находящегося в ведении департамента по образованию администрации Волгограда» (в действующей редакции).

3.4. Выплаты стимулирующего характера директору гимназии устанавливаются Краснооктябрьским ТУ ДОАВ в зависимости от количества баллов, набранных на основании критериев, утвержденных приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 21.06.2019 № 409 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда» (в действующей редакции).

3.5. Премирование директора гимназии (ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий) осуществляется с учетом результатов деятельности Гимназии, объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей работы образовательного учреждения по распоряжению Краснооктябрьского территориального управления департамента по образованию Волгограда, за счет и в пределах части фонда оплаты труда по категории работников, к которой относятся руководители.

Размеры резервируемых средств на премирование директора гимназии, порядок и критерии выплат стимулирующего характера директору гимназии устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителей образовательных учреждений, утвержденным учредителем образовательных учреждений.

3.6. Директору гимназии, за счет средств от оказания платных образовательных услуг может устанавливаться локально-нормативными актами Гимназии доплата в размере не более 10% от суммы средств, направляемых на оплату труда. Доплата устанавливается Краснооктябрьским ТУ ДОАВ на основании письменного обращения директора с приложением копии решения Совета гимназии о возможности установления данной доплаты.

3.7. Должностные оклады заместителю директора по учебно-воспитательной, воспитательной и иной работе, связанной с образовательным процессом, заместителю директора по административно-хозяйственной работе устанавливаются приказом директора гимназии на период с 01 сентября по 31 августа на учебный год на основании следующих критериев:

- при штатной численности сотрудников МОУ гимназии № 12 менее 50 штатных единиц – на 30% ниже должностного оклада директора гимназии;
- при штатной численности сотрудников МОУ гимназии № 12 от 50 до 150 штатных единиц – на 20% ниже должностного оклада директора гимназии;
- при штатной численности сотрудников МОУ гимназии № 12 более 150 штатных единиц – на 10% ниже должностного оклада директора гимназии.

3.8. Руководителю образовательного учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 2. Положения с учетом п.3.5.данного раздела.

3.9. Премирование заместителей директора МОУ гимназия № 12 осуществляется с учетом результатов деятельности Гимназии в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы гимназии по распоряжению директора.

3.10. Среднемесячная заработная плата директора Гимназии, его заместителей, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не должна превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Гимназии, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Гимназии (без учета заработной платы директора, заместителей руководителя), установленный администрацией Волгограда.

Руководителю учреждения устанавливаются выплаты за стаж работы в соответствии с п.п. 2.8.6 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, утвержденного постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда».

Размеры надбавок за стаж работы, устанавливаемые руководителю:

при трудовом стаже работы от 2 лет до 5 лет - 1% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже работы от 5 лет до 10 лет - 3% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже работы от 10 лет до 20 лет - 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже работы свыше 20 лет - 7% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Основным документом для определения трудового стажа работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

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

4.1. Система оплаты труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Гимназии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ Приложению № 1 постановления администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда» (в действующей редакции).

4.3. Установление стимулирующих и компенсационных выплат учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала гимназии производится в соответствии с разделом 2 настоящего положения.

## 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам гимназии может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника (с приложением подтверждающих документов) и приказа директора Гимназии, в пределах средств экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

- длительное (более одного месяца) заболевание, требующее дорогостоящего лечения, предстоящая сложная операция, подтвержденная соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями чрезвычайных ситуаций (пожар, затопление и др.);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

Решение о предоставлении материальной помощи принимается директором МОУ Гимназии №12 с учетом мнения профсоюзного комитета на основании личного заявления работника.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.2. Из фонда оплаты труда Гимназии выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника Гимназии, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

5.3. В рамках премиальных выплат выплачиваются премии к юбилейным датам работников (50 и последующие каждые пять лет), к профессиональным и государственным праздникам, а также к юбилейным и значимым датам «жизни» Гимназии.

5.4. Педагогическим работникам Гимназии, отнесенным к категории молодых специалистов, выплачивается надбавка в соответствии с Постановлением Администрации Волгограда от 19.09.2018 № 1291 «Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов» (в действующей редакции).

5.4.1. Надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на период три года в нижеуказанных размерах:

- надбавка педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов, имеющим **диплом с отличием**

N п/п	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки (руб.)		
		1 год	2 год	3 год
1	2	6	7	8
1.	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; старший вожатый	3250	2600	1950
2.	2 квалификационный уровень: концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	3287	2630	1972
3.	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	3361	2689	2017
4.	4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	3471	2776	2082

- надбавка педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов

N п/п	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки (руб.)		
		1 год	2 год	3 год
1	2	6	7	8
1.	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; старший вожатый	2600	1950	1300
2.	2 квалификационный уровень: концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	2630	1972	1315
3.	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	2689	2017	1344
4.	4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	2776	2082	1388

5.4.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается и выплачивается по основному месту работы на основании приказа директора МОУ гимназия № 12.

5.4.3. Надбавка молодым специалистам выплачивается ежемесячно, в том числе в период нахождения в ежегодном отпуске и в период временной нетрудоспособности.

5.4.4. Надбавка не выплачивается молодому специалисту в период его нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5.5. Заработная плата сотрудникам за счет средств от приносящей доход деятельности устанавливается приказом директора в соответствии с Положением об оказании платных образовательных услуг.

5.6. Заработная плата сотрудникам за счет средств от приносящей доход деятельности устанавливается приказом директора в соответствии с Положением об оказании платных образовательных услуг.

5.7. Заработная плата работникам МОУ гимназии № 12 начисляется на основании табелей учета рабочего времени по форме № 0504421 (приложение 1 к приказу Минфина от 30.03.2015 № 52н) на основании учета явок и неявок рабочего времени ответственными за заполнение табелей учета рабочего времени, назначенных приказом руководителя.

5.8. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок установленной формы (Приложение № 3-к) в срок, установленный в соответствии с ТК РФ. При получении расчетного листка сотрудник расписывается в Журнале выдачи расчетных листков.

5.9. Оплата труда педагогических работников, освобождаемых от образовательного процесса для участия в мероприятиях, осуществляется с сохранением их средней заработной платы и возложением их обязанностей в проведении уроков на другого педагогического работника.

5.10. Оплата труда педагогических работников, освобождаемых от образовательного процесса для участия в мероприятиях и возложением их обязанностей на других педагогических работников, осуществляется с сохранением их средней заработной платы и возложением обязанностей в проведении уроков на другого педагогического работника. Педагогические работники, на время исполнения ими обязанностей по подготовке и проведению ГИА, освобождаются от основной работы с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы в полном объеме.

Выполнение педагогическими работниками дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации. Педагогическим работникам осуществляется компенсационная выплата, размер которой исчисляется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час.

## **6. Порядок индексации заработной платы**

6.1. Индексация заработной платы работников Гимназии производится путем индексации размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников Гимназии на коэффициент индексации.

6.2. Индексация размеров окладов (ставок) по ПКГ осуществляется на основании постановления администрации Волгоградской области о повышении заработной платы или об индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в определенных размерах и в устанавливаемые сроки.

6.3. Индексация заработной платы работников Гимназии осуществляется в целях повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее положение утверждается директором Гимназии, согласовывается с профсоюзным комитетом Гимназии с последующим ознакомлением каждым работником под роспись.

7.2. В настоящее положение могут быть внесены изменения и дополнения в установленном порядке.

7.3. Срок действия настоящего Положения- с 01.09.2025г. до утверждения нового Положения.

Положению о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназии № 12 Краснооктябрьского района Волгограда», утвержденному приказом от «29» августа 2025г. № 249

**ПЕРЕЧЕНЬ  
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ  
В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ  
ОБРАЗОВАНИЯ**

N п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обслуживания населения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие учреждения, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), методисты, старшие методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физической культуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-

		консультационными пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
2.	Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты
3.	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, строительством, снабжением, делопроизводством)
4.	Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств, занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве)	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
5.	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
6.	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделениями, секторами
7.	Исправительные колонии, воспитательные колонии,	Работа (служба) при наличии педагогического образования на следующих должностях:

	следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог
--	--	--

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

## ПОРЯДОК

зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации (далее – Порядок)

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – из расчета один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1 Порядка;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физической культуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин в общеобразовательных учреждениях (классах) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений) культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений), преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медицинской сестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка), предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников образования.

Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Гимназии № 12 Краснооктябрьского  
района Волгограда», утвержденному  
приказом от «29» августа 2025г. № 249

## Форма расчетного листка

Расчетный листок за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Учреждение: Муниципальное общеобразовательное учреждение "Гимназия № 12 Краснооктябрьского района Волгограда"									
ФИО сотрудника						Структурное подразделение			
						Должность			
К выплате:									
Табельный номер									
Общий облагаемый доход									
Применено вычетов по НДФЛ:		на "себя"		на детей		имущественных			
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено						2. Удержано			
Всего начислено						Всего удержано			
Долг за работником на начало месяца						Долг за работником на конец месяца			