

**ПРИНЯТО**  
Собранием трудового коллектива  
Протокол № 2  
от «08» сентября 2022 г.



**УТВЕРЖДЕНО**  
Директор МОУ «Гимназия» г. Сертолово  
В. А. Модин  
Приказ № 561 Ш  
от «12» сентября 2022 г.

## **Положение об оплате и стимулировании труда работников МОУ «Гимназия» г. Сертолово**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников (далее - Положение) устанавливает систему оплаты и стимулирования труда работников МОУ «Гимназия» г. Сертолово

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Постановлением администрации МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области № 4507 от 29.12.2020 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области по видам экономической деятельности в ред. от 24.02.2021 № 565, от 17.03.2021 № 804, от 02.09.2021 № 3389, Постановлением администрации МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области № 3280 от 02.08.2022 «Об утверждении штатных нормативов руководителей, специалистов, технических исполнителей (учебно-вспомогательный персонал), относимых к категории служащих и рабочих для муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области.

1.3. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников ОУ в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и эффективного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Положение определяет порядок и размеры выплат основной заработной платы работникам ОУ, размеры и порядок выплат компенсационного характера, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, порядок установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, порядок материального поощрения (премирования) за интенсивность, высокое качество и результаты работы, порядок выплаты материальной помощи.

### **2. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда**

2.1. Оплата труда - денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, коллективным договором, трудовыми договорами (эффективными контрактами), иными локальными нормативными актами учреждения.

2.2 Заработная плата работников производится из фонда оплаты труда, формируемого исходя из объема средств субсидии, финансово обеспечивающих выполнение муниципального задания, субсидии на иные цели, доходов от иной, приносящей доход деятельности в рамках реализации самостоятельного права на осуществление финансово-хозяйственной деятельности.

2.3. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат.

2.4. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

2.5. Определение размеров должностных окладов по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в 2 раза.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается. Межуровневые коэффициенты устанавливаются согласно приложения 1 к настоящему Положению.

2.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

2.7. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

### **3. Размеры и порядок установления должностных окладов и межуровневых коэффициентов работников**

3.1. Размер должностного оклада работника устанавливается в трудовом договоре (эффективном контракте).

3.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп. Должностной оклад работников (кроме руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) формируется путем умножения расчетной величины на межуровневый коэффициент.

3.3. Расчетная величина утверждается Постановлением администрации МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области.

3.4. Размеры межуровневых коэффициентов работников ОУ (название ОУ) приведены в **Приложении № 1** к настоящему Положению.

3.5. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (эффективном контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу ОУ (далее - СДО). Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию. Приложение 2.

3.6. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников, указанных в п.3.5

3.7 При установлении группы по оплате труда руководителя, учитывается контингент обучающихся учреждения, который определяется по списочному составу на 20 сентября текущего учебного года (**Приложение № 2**).

3.8. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

3.9. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением

в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения – для прочих заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения

3.10. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется:

- за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки)

3.11. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i + КТ_i - 2),$$

где:

ДО<sub>i</sub> – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i-го работника;

КК<sub>i</sub> – повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника;

КТ<sub>i</sub> – повышающий коэффициент специфики территории для i-го работника.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

3.12. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в размере 1:

3.13. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i,$$

где:

КВ<sub>i</sub> – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i-го работника;

ПЗ<sub>i</sub> – надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i-го работника;

УС<sub>i</sub> – надбавка за ученую степень для i-го работника.

3.14. Повышающий коэффициент уровня квалификации работника: надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические работники учреждений образования	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10
Работники учреждений образования (за исключением руководителей и педагогических работников)	высшая категория	0,15
	первая категория	0,10
	вторая категория	0,05

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

3.15. Надбавка за почетные, отраслевые, устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные звания)	0,1

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного звания.

При наличии у работника нескольких почетных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

3.16. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ)	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

#### 4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты, утвержденные Постановлением администрации МО «Всеволожский муниципальный район», устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу.

4.2. Размеры компенсационных выплат работникам ОУ указаны в **Приложении № 3**

4.3. Педагогический работник может осуществлять классное руководство в одном классе. В случае производственной необходимости и с письменного согласия работника может быть установлено классное руководство в двух классах.

4.4. Дополнительная оплата за проверку письменных работ учителям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам, перечисленным в пункте 2 **Приложения 3**, доплата за проверку тетрадей рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

Учителям, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому дополнительная оплата за проверку письменных работ, не производится.

### 5. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

5.1. Фонд стимулирующего характера формируется в соответствии с распоряжением Комитета по образованию МО «Всеволожский муниципальный район», устанавливается в процентном соотношении к фонду должностных окладов учреждения.

5.2. Из фонда материального стимулирования могут производиться следующие выплаты: Стимулирующие выплаты работникам учреждений, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).
- е) персональная надбавка

5.3. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- работникам учреждения - по итогам работы учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работника или в абсолютной величине.

Основанием для назначения выплат являются лист оценки деятельности работника, за отчетный период (за учебный год – не позднее 20 сентября, финансовый год – не позднее 20 января, месяц – не позднее 20 числа отчетного месяца). Размеры выплат устанавливаются:

- по итогам учебного года - на весь период следующего учебного года;
- по итогам финансового года - на весь период следующего года;
- по итогам месяца.

Выплаты работникам устанавливаются в целях: повышения ответственности за результаты деятельности, заинтересованности в творческом подходе к организации деятельности коллектива; повышения эффективности использования бюджетных средств; учёта различий в сложности выполняемых работ, а также количества и качества затраченного труда.

Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ, премиальные выплаты к значимым датам (событиям), материальная помощь выплачиваются единовременно.

Основанием для установления премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ:

- высокий уровень организаторской работы по подготовке и проведению мероприятий федерального, областного значения, школьных мероприятий требующей значительного изменения характера основной работы, повышения интенсивности и напряженности труда;

- реализация учреждением программ и проектов, направленных на достижение целей, определенных национальными, федеральными, региональными проектами в сфере образования;

- победы учреждения в конкурсах, смотрах и иных мероприятиях, подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конкурсов-смотров, выставок;

- проявление руководителем инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в его компетенцию;

5.4. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям) устанавливаются:

- к профессиональному празднику «День учителя» -

- к юбилейным датам (50 лет и каждые последующие 5 лет) –

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Ленинградской области, Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области

5.5. Персональные надбавки устанавливаются на определенный срок, в котором указываются основания (критерии) для установления определенных размеров надбавки конкретному работнику, период выплаты, размер. Надбавка устанавливается в фиксированной сумме или в процентном соотношении к должностному окладу.

#### **(Приложение № 6)**

5.6. Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются приказами руководителя учреждения.

5.7. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим положением.

5.8. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок, при внесении дисциплинарного взыскания.

5.9. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

5.10. Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

5.11. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 150 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

### **6. Материальная помощь.**

6.1. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи

6.2. Материальной помощью - это выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику по одному из следующих оснований:

— смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения до 20000,00 рублей.

— особой нуждаемостью в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией, при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других

подтверждающих документов, в части сумм, не подлежащих вычету по ст. 219 НК РФ до 20000,00 рублей.

- острой необходимости (тяжелой жизненной ситуации) по другим уважительным причинам до 20000,00 рублей.
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (не более одного раза в календарном году и при стаже работы на должности не менее трех лет года) до 10 000,00 рублей.

6.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.4. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год

6.5. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

## 7. Оплата труда.

7.1 Оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

7.2. Для проведения тарификации работников учреждения приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия.

7.3. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках по установленной форме. (Приложение № 8) Результаты своей работы тарификационная комиссия оформляет протоколом.

7.4. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются 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».

7.5. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года, на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее - тарификационный список педагогических работников).

Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена отдельно по полугодиям учебного года.

7.6. Формы тарификационных списков педагогических работников и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, составляется ежегодно на 01 сентября в соответствии с приложением 13.

7.7. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

7.8. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников

Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения, определяется по формуле:

$$СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ_i},$$

где:

$СЧ_i$  – ставка почасовой оплаты труда для  $i$ -го педагогического работника учреждения;

$РДО_i$  – ставка заработной платы  $i$ -го работника, определяемая в соответствии

$ЧМ_i$  – среднемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой  $i$ -м работником должности, определяемое:

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю, - посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на год, - посредством деления нормы часов педагогической работы в год, установленной за ставку заработной платы, на 10 (количество месяцев).

К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника учреждения применяются коэффициент специфики территории и коэффициент уровня квалификации.

7.9. Почасовая оплата труда учителей применяется за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжающегося не свыше двух месяцев.

7.10. Для расчета размера часовой оплаты определяется среднемесячное количество рабочих часов путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на 299 рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году) на 247 рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

7.11. Должностной оклад учителей, преподавателей и других работников делится на среднемесячное количество рабочих часов и умножается на количество часов, подлежащих оплате в порядке замещения.

7.12. Почасовая оплата труда учителей английского языка и информатики, технологии, в случае проведения уроков со всем классом (объединение групп), по причине отсутствия по уважительной причине учителя, работающего в смежной группе данного класса, производится в размере 50% стоимости одного часа.

7.13 Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности):

доплата за совмещение профессий (должностей) по другой профессии (должности);

доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы по такой же профессии (должности);

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается по соглашению сторон в соответствии с ТК РФ.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.



7.14. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

7.15. Работникам направленным на обучение работодателем или самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной или очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, предоставляется учебный отпуск с сохранением среднего заработка.

7.16. В должностные оклады следующих работников включена оплата за ведение ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год:

– преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

7.17. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

7.19. Работникам за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день согласно Приложению 5.

## **8. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.**

8.1. Выплата заработной платы осуществляется в безналичном порядке путем перечисления на расчетный счет в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

8.2. Заработная плата выплачивается в следующие сроки:

- 3 числа каждого месяца выплачивать заработную плату за предыдущий месяц;
- 18 числа каждого месяца выплачивать заработную плату за первую половину текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При прекращении действий трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренной в приказе об увольнении.

Оплата отпуска Работникам производится не позднее чем за три календарных дня до его начала.

8.3. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

#### **9. Заключительные положения.**

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с «01» сентября 2022 года и принимается на неопределенный срок. По мере необходимости в настоящее положение могут вноситься изменения и дополнения, которые принимаются в новой редакции Положения.

Приложение 1 к  
Положению об оплате труда  
и стимулированию  
работников

1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	1-й КУ	Лаборант	1,30
	2-й КУ	Заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,55
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	Бухгалтер; инженер; экономист;	1,95
	3-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2,20
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	4-й КУ <1>	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	1,80
Должности, не включенные в ПКГ		Главный библиотекарь	2,30
		Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными	1,25

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент	
	возможностями здоровья		
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		
	с высшим образованием	2,0	
	без высшего образования	1,7	
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	-	Секретарь учебной части 1,25	
ПКГ должностей педагогических работников	2-й КУ	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	
		- с высшим профессиональным образованием	1,80
		- без высшего профессионального образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель; методист; педагог-психолог;	
		- с высшим профессиональным образованием	1,90
		- без высшего профессионального образования	1,60
	4-й КУ	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед (логопед):	
		- с высшим профессиональным образованием	2,00
		- без высшего профессионального образования	1,70

Приложение 2 к  
Положению об оплате труда  
и стимулированию  
работников

### Группы по оплате труда руководителя ОУ

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям
		II-я группа
1	2	3
4	Общеобразовательные школы	свыше 800

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления ОУ, финансируемые за счет средств субвенции из областного бюджета.

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных учреждениях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	1
2	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях (за исключением специальных (коррекционных) учреждений)	Из расчета за каждого дополнительно	1
3	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.	Из расчета на каждого дополнительно	1

#### Масштаб управления

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
II	2,75

#### Примечания:

1. Контингент обучающихся (воспитанников), слушателей образовательных организаций определяется:

- по общеобразовательным организациям – по списочному составу на начало календарного года;

- по организациям дополнительного образования – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, а при сроке обучения менее 10 месяцев – по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год. При

этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

2. Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, для определения размеров окладов руководителей учреждений

N п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации; организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; образовательные организации для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в том числе центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи; специальные учебно-воспитательные учреждения закрытого типа; оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении	Воспитатель (включая старшего); учитель; преподаватель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор; социальный педагог; методист (включая старшего), инструктор по физкультуре; инструктор по труду; педагог-психолог; руководитель физического воспитания; музыкальный руководитель, старший вожатый, тьютор, педагог-библиотекарь

Приложение 3 к  
Положению об оплате труда  
и стимулированию  
работников

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных  
дополнительных обязанностей, работ

N п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций (за исключением общеобразовательных организаций, в которых организовано проживание обучающихся), за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	5000 руб.
2	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5000 руб.
3	Учителям и преподавателям за проверку письменных работ обучающихся:	
	- по русскому и родному языку	20% РДО <1>
	- по математике	15% РДО
	- учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций	10% РДО
	- по иностранному языку и черчению	10% РДО
4	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности).	10% РДО

<1> РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности с высшим профессиональным образованием, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Примечания:

1. Выплаты, указанные в пунктах 1 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной (для классов в общеобразовательных организациях – 25 человек, для классов в общеобразовательных организациях).

2. Выплаты, указанные в пункте 3 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

Приложение 4 к  
Положению об оплате труда  
и стимулированию  
работников

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ  
в других условиях, отклоняющихся от нормальных

(в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы, если не указано иное)

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <1>	20
2	Педагогическим работникам образовательных организаций, для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	20

<1> Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.



Приложение 5 к  
Положению об оплате труда  
и стимулированию  
работников

**Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска  
работникам ОУ за ненормированный рабочий день**

N п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях)
1	Заместитель директора по безопасности	12
2	Заместитель директора по АХР	12
3	Главный бухгалтер	12
4	Секретарь учебной части	12
5	Бухгалтер	12
6	Экономист	12
7	Завхоз	12

**Размер выплат работникам за выполнение работ при совмещении профессий  
(должностей), при расширении зон обслуживания при расширении зон  
обслуживания, увеличении объема работы**

№ п/п	Наименование критерия	Размер надбавки (руб.)
1	2	3
1.	За руководство школьным методическим объединением	до 20 000,00
2.	За руководство творческими группами	до 20 000,00
3.	За исполнение обязанностей ответственного за организацию питания в школе (бесплатное питание, обеспечение молоком)	до 25 000,00
4.	Обеспечение открытости образовательного учреждения (администрирование школьного сайта, ведение социальных сетей школы)	до 15 000,00
5.	Работа с информационными базами данных навигатор доп. образования, «Одаренные дети»	до 15 000,00
6.	Организация проведения ГИА, ВПР, и т.д.	до 5 000,00
7.	За ведение кадровой работы, личных дел сотрудников, составление приказов по личному составу, ведение трудовых книжек, дополнительных соглашений с сотрудниками	до 15 000,00
8.	За организацию и участие учащихся в олимпиадном движении	до 20 000,00
9.	За работу с молодыми специалистами, наставничество	до 15 000,00
10.	Взаимодействие с отделом военного комиссариата, организация учета допризывной молодежи	до 5 000,00
11.	За публикацию данных на сайте bus.gov.ru	до 5 000,00
12.	За организацию и проведение школьных соревнований, турниров по «Шахматам»	до 15 000,00
13.	За ведение работы в школьном музее	до 10 000,00
14.	За ведение работы по развитию социального партнерства	до 10 000,00

**Перечень критериев оценки деятельности**

**Перечень** критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы работника устанавливается:

1. По итогам работы за учебный год:

- для работников школьного отделения:

№ п/п	Должность	Критерии оценки деятельности	Размер выплаты в процентах к должностному окладу, %
	Учитель, педагог-организатор, воспитатель, методист, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, завхоз, рабочий, лаборант, инженер	Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления документации	10
		Выполнение в установленные сроки указаний и поручений директора	10
		Отсутствие обоснованных жалоб по исполнению должностных обязанностей	25
1	Заместитель руководителя	Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления документации	10
		Выполнение в установленные сроки указаний и поручений директора	10
		Отсутствие обоснованных жалоб по исполнению должностных обязанностей	25
1	Секретарь	Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления документации	10
		Выполнение в установленные сроки указаний и поручений директора	10
		Отсутствие обоснованных жалоб по исполнению должностных обязанностей	25
13	Главный бухгалтер	Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления	10

		документации	
		Выполнение в установленные сроки указаний и поручений директора	10
		Отсутствие обоснованных жалоб по исполнению должностных обязанностей	25
14	Бухгалтер, Экономист	Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления документации	10
		Выполнение в установленные сроки указаний и поручений директора	10
		Отсутствие обоснованных жалоб по исполнению должностных обязанностей	25

- для работников отделения доп. образования:

№ п/п	Должность	Критерии оценки деятельности	Размер выплаты в процентах к должностному окладу, %
	Заместитель директора, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, экономист	Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления документации	5
		Выполнение в установленные сроки указаний и поручений директора	5
		Отсутствие обоснованных жалоб по исполнению должностных обязанностей	13

Премия по итогам работы за месяц, за квартал:

№ п/п	Должность	Критерии оценки деятельности	Сумма
	Заместитель директора, педагог-организатор, Учитель, воспитатель, методист, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, рабочий, лаборант, завхоз, инженер, секретарь, бухгалтер, экономист	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	До 20 000,00 рублей

Премия по итогам работы за учебное полугодие:

ФИО	Норма дней за полугодие	Фактически отработано за полугодие	Расчетный коэффициент нагрузки	Нагрузка	Итого

ФИО	Норма дней за полугодие	Фактически отработано за полугодие	Расчетный коэффициент нагрузки	Нагрузка	Итого
1	2	3	4=5/18	5	=5000*4/2*3

Лист оценки деятельности сотрудников по итогам работы учреждения за учебный

год.

№ п/п	Должность	ФИО	Критерии/ Показатели			
			Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления документации	Выполнение в установленные сроки указаний и поручений директора/Продцент	Отсутствие обоснованных жалоб по исполнению должностных обязанностей	Итого/процент

\_\_\_\_\_ Подпись председателя комиссии

Лист оценки деятельности сотрудников по итогам работы за месяц, квартал

№ п/п	Должность	ФИО	Критерии/ Показатели	
			Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Сумма

\_\_\_\_\_ Подпись председателя комиссии

Приложение 8 к  
Положению об оплате труда и  
стимулированию работников

В целях сохранения (привлечения) педагогических сотрудников в МОУ «Гимназия» г. Сертолово устанавливается персональная надбавка сроком на 1 учебный год. Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается в процентах к должностному окладу.

Наименование должности	Размер персональной надбавки
Воспитатель	30%
Учитель-логопед	20%

УТВЕРЖДАЮ

Председатель тарификационной комиссии \_\_\_\_\_ /

(расшифровка подписи)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ года

Тарификационный список  
педагогических работников общеобразовательных учреждений

(полное наименование учреждения)  
по состоянию на 01 сентября 20\_\_\_\_ года

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
п/п N	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности	Преподаваемый предмет (дисциплина)	Образование (наименование и дата окончания образовательного учреждения)	Должностной оклад (ставка заработной платы) в соответствии с ПКТ, руб.	классы (0) 1-4	классы 5-9	классы 10-11 (12)	классы (0) 1-4	классы 5-9	классы 10-11 (12)
						Число часов в неделю			Должностной оклад в месяц с учетом нагрузки		

