

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Гимназия»  
городского округа город Урюпинск Волгоградской области

Принято  
на заседании управляющего совета  
Протокол № 1 от 29.08.2025 года

«Согласовано»  
Председатель профсоюзной организации



Булавина С.А.

Утверждено  
Директор МАОУ «Гимназия»

И.А. Воронина

ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников  
Муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Гимназия»  
городского округа город Урюпинск Волгоградской области

(в новой редакции)

*Введено в действие приказом директора  
МАОУ «Гимназии» № 149  
от 29.08.2025 года*

## 1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия» городского округа город Урюпинск Волгоградской области (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с постановлениями администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 08 июля 2025 г. № 549-п «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование общее», от 19 августа 2025 г. № 663-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 8 июля 2025 г. № 549-п», от 23 октября 2025 г. № 952-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 8 июля 2025 г. № 549-п», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия» городского округа город Урюпинск Волгоградской области (далее по тексту – учреждения) независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, нормативными правовыми актами администрации городского округа г. Урюпинск, настоящим Положением с учетом мнения представительного органа образовательного учреждения.

1.4. Заработка плата работников учреждения включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (далее по тексту – ставка), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработка плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников учреждения, формируется на календарный

год за счет средств субвенций, поступающих из областного бюджета на финансовое обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного начального общего, основного общего, среднего общего образования в учреждении, обеспечение дополнительного образования детей в учреждении, субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей деятельности, и иных, не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

1.6. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. На основе настоящего Положения руководство учреждения разрабатывает локальные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, согласованные с представительным органом трудового коллектива, согласно специфике образовательного учреждения.

1.8. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с правовым актом администрации городского округа г. Урюпинск.

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

1.9. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.10. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором, в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников.

## 2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры должностных окладов, (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов, (ставок) работников учреждения по должностям, не включенными в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.2. Конкретные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров должностных окладов (ставок), установленных в настоящем Положении;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Конкретный размер должностного оклада, ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленного постановлением администрации городского округа г. Урюпинск от 31 марта 2016 г. № 311-п "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области" (далее именуется – постановление № 311-п), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области, муниципальными нормативными правовыми актами городского округа город Урюпинск.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленный постановлением № 311-п, применяется с учетом индексации размеров должностных окладов, ставок работников учреждения (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, а также установление диапазонов размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

2.6.1. Месячная заработка 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:

1) педагогических работников за работу в другой организации (одной или нескольких), осуществляющую на условиях совместительства;

2) педагогических работников, для которых данное учреждение 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 обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определяется в соответствии с действующим законодательством.

2.6.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификация педагогических работников производится один раз в год и оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем.

2.6.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (далее – учебный год), устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

2.6.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

2.6.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

2.6.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

2.6.8. При возложении на учителей учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы, для которых указанное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такую организацию, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

2.6.9. Учебная нагрузка учителей и преподавателей, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других учителей и преподавателей, продолжавшегося не более двух месяцев, оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты.

2.6.10. В том случае, если замещение отсутствующих учителей и преподавателей продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем учебной нагрузки учителей и преподавателей, осуществляющих такое замещение, уточняется со дня его начала, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и производится перерасчет месячной оплаты их труда с учетом увеличенного объема учебной нагрузки.

2.6.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов учебного плана в соответствии с федеральной образовательной программой.

2.6.12. Заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

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

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

2.6.14. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю учреждения с учетом мнения представительного органа учреждения.

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 представительным органом работников учреждения.

2.6.15. Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Предоставление учебной нагрузки (преподавательской работы) лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.6.16. Предельный объем учебной (преподавательской) работы, который

может выполняться в том же образовательном учреждении:

руководителем образовательного учреждения, - определяется учредителем;

другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - определяется руководителем образовательного учреждения.

Учебная (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

2.6.17. 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.

2.6.18. 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:

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

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

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

2.6.19. 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.

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

2.6.21. Учителям, принятым на работу в августе, заработка плата до начала учебного года выплачивается из расчета установленной для этой категории педагогических работников ставки заработной платы и объема учебной нагрузки 18 часов в неделю.

2.6.22. За педагогическими и другими работниками образовательных учреждений при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях сохраняется заработка плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

## 2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется

при оплате:

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

педагогической работы специалистов предприятий, организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

2.7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической (преподавательской) работы определяется в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Положения.

2.7.3. При оплате за педагогическую (преподавательскую) работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимальной ставки заработной платы, соответствующей ПКГ.

2.8. Условия оплаты и особенности труда других работников организаций.

2.8.1. Должностные оклады других работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала выплачиваются за работу при выполнении нормы рабочей недели согласно Трудовому кодексу Российской Федерации и другим нормативным актам, содержащим нормы трудового права.

Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы) для работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.8.2. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем без занятия штатной должности и не требует заключения трудового договора, определяется учредителем. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для руководителей совместительством не является.

Условия выполнения преподавательской работы (в том числе в кружках) и оплата за нее предусматриваются путем внесения учредителем соответствующих дополнений в трудовой договор, заключенный с руководителем.

Руководителям муниципальных образовательных учреждений совмещение их должностей с другими руководящими должностями (кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне образовательных учреждений не разрешается.

2.8.3. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждении применительно к профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных работников по видам экономической деятельности.

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время, работе по наставничеству в сфере труда и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу, ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый должностной оклад, ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.3. Минимальный размер выплат работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам специальной оценки условий труда комиссией учреждения, с привлечением организации, проводящей оценку условий труда, аккредитованной в области охраны труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах.

Выплаты работникам, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливаются по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента должностного оклада, ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6 процентов должностного оклада, ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8 процентов должностного оклада, ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) должностного оклада, ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливаются в размере 24 процентов от должностных окладов, ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установ-

ления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Работодатель принимает своевременные меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время, работе по наставничеству в сфере труда и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.4.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада, ставки временно отсутствующего работника.

3.4.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

**3.4.4. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.**

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

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

работникам, получающим должностной оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки [части должностного оклада за день или час работы] сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников организации.

**3.4.5. Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.**

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов должностного оклада, ставки за каждый час работы в ночное время.

**3.4.6. Выплаты за работу по наставничеству в сфере труда (далее именуются – выплаты за работу по наставничеству) устанавливаются в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации за выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).**

Размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству устанавливаются в соответствии с действующими системами оплаты труда работников учреждения с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

Выплаты за работу по наставничеству устанавливаются в размере, не превышающем 50 процентов должностного оклада, ставки в месяц, если иное не установлено нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

**3.4.7. К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.**

Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах установленных согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.4.8. Выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее именуется – компенсационная выплата) осуществляется педагогическим работникам учреждения.

Компенсационная выплата осуществляется педагогическим работникам, указанным в разделе 1 "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", привлекаемым для исполнения ими обязанностей:

- руководителей пунктов проведения экзаменов (далее – ППЭ);
- членов государственной экзаменационной комиссии (далее - ГЭК);
- технических специалистов;
- организаторов в аудитории ППЭ;
- организаторов вне аудитории ППЭ;
- ассистентов;
- председателей, заместителей председателей и членов предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9;
- членов апелляционной комиссии ГИА-11;
- специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;
- экзаменаторов-собеседников;
- экспертов, оценивающих выполнение лабораторных работ;
- представителей образовательных организаций, сопровождающих участников экзаменов.

Компенсационная выплата производится педагогическим работникам в соответствии со статьями 165, 170 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании утвержденных комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области списков педагогических работников, участвующих в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – списки), за исключением представителей учреждения, сопровождающих участников экзаменов, компенсационная выплата которым осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

Педагогические работники в рабочее время освобождаются от основной работы с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы в полном объеме на время исполнения ими обязанностей по подготовке и проведению ГИА.

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.

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

Компенсационная выплата осуществляется учреждением – работодателем педагогического работника, участвующего 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, 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.

В период подготовки и проведения ГИА руководитель ППЭ ведет учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве руководителя ППЭ, членов ГЭК, технических специалистов, организаторов в аудитории ППЭ, организаторов вне аудитории ППЭ, ассистентов, специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменаторов-собеседников, экспертов, оценивающих выполнение лабораторных работ, представителей образовательных учреждений, сопровождающих участников экзаменов; председатели предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9 ведут учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве председателей, заместителей председателей и членов предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9; администратор ЕГЭ в отделе образования ведет учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве членов апелляционной комиссии ГИА-11.

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, установленной приказом комитета образования и науки Волгоградской области (далее – ведомость учета фактически выполняемого объема работ). Ведомость учета фактически выполняемого объема работ заполняется отдельно на каждое образовательное учреждение, 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 образовательного учреждения,

в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК, технического специалиста, организатора в аудитории ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента, специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменатора-собеседника, эксперта, оценивающего выполнение лабораторных работ, представителя образовательного учреждения, сопровождающего участников экзаменов, ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней председатель предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9, ответственный администратор отдела образования, курирующий проведение ГИА по образовательным программам среднего общего образования, передает руководителю образовательного учреждения, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве председателя, заместителя председателя или члена предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9, члена апелляционной комиссии ГИА-11, ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

Образовательное учреждение, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК, технического специалиста, организатора в аудитории ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента, специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменатора-собеседника, эксперта, оценивающего выполнение лабораторных работ, представителя образовательного учреждения, сопровождающего участника экзаменов, председателя, заместителя председателя или члена предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9, члена апелляционной комиссии ГИА-11, после завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам рассчитывает размер компенсационной выплаты, утверждает приказом компенсационные выплаты с приложением ведомости учета фактически выполняемого объема работ. Данный пакет документов (приказ, ведомость учета фактически выполняемого объема работ) передается в бухгалтерию, обслуживающую образовательное учреждение, для начисления компенсационной выплаты.

Расчет, начисление, выплата компенсации производятся в срок до 31 декабря текущего года.

#### 3.4.9. Выплаты денежного вознаграждения за классное руководство.

3.4.9.1. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 10 000 рублей производится дополнительно к доплате за классное руководство.

3.4.9.2. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника и выплачивается одновременно с выплатой заработной платы.

3.4.9.3. В течение учебного года и в каникулярный период размер выплат за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе руководителя общеобразовательной организации не допускается.

**3.4.9.4.** В случае временного замещения отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником, последнему устанавливается соответствующая выплата за классное руководство пропорционально времени замещения.

**3.4.9.5.** При недостаточном количестве педагогических работников при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих учебные занятия в данном классе.

**3.4.9.6.** За время работы в периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных учреждений, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическими другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, дополнительное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается в полном объеме в размере 10 000 тысяч рублей и других выплат за классное руководство.

**3.4.10.** Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных учреждений

**3.4.10.1.** Право на получение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения имеют педагогические работники учреждения, принятые на должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (далее – советник директора), вне зависимости от размера фактически занятой должности советника директора.

**3.4.10.2.** Советникам директоров, осуществляющим работу одновременно в двух и более учреждениях, выплачивается не более одного размера вознаграждения по основному месту работы советника директора.

**3.4.10.3.** Выплата вознаграждения осуществляется учреждением ежемесячно один раз в месяц в сроки, установленные в учреждении для выплаты заработной платы.

**3.4.10.4.** Вознаграждение не начисляется и не выплачивается советнику директора в период нахождения его в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

**3.4.10.5.** При прекращении трудового договора выплата ежемесячного денежного вознаграждения, причитающегося советнику директора, производится в день увольнения работника за фактически отработанное им время.

**3.5.** Конкретный перечень работников муниципальных учреждений, которым может устанавливаться выплата за специфику работы в классе (группе), и конкретный размер этой выплаты определяется в локальном нормативном акте

(положениями об оплате труда работников) учреждений в зависимости от объема и (или) степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника учреждения за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к должностному окладу, ставке:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
  - а) надбавка за интенсивность;
  - б) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
  - а) надбавка за качество выполняемых работ;
  - б) надбавка за квалификационную категорию;
  - в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет:
- 4) премиальные выплаты:
  - а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
  - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
  - в) единовременная премия;
  - г) премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов;

5) персональный повышающий коэффициент к (окладу) должностному окладу педагогическим работникам образовательных учреждений, отнесенными к категории молодых специалистов;

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к должностному окладу без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый должностной оклад.

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.4.1. Надбавка за интенсивность производится работникам образовательного учреждения:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), реализацию программ, обеспечивающих углубленное изучение отдельных предметов, создание

инновационных площадок, Базовых, опорных школ по дистанционному, инклюзивному обучению, межшкольных центров, Ресурсных центров, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы.

Оплата за реализацию программ, обеспечивающих углубленное изучение отдельных предметов, производится пропорционально доле занимаемой штатной единице и (или) учебной нагрузки.

**4.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.**

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

**4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:**

**4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по учреждению по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.**

**4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию (первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию или категорию педагог-наставник, педагог-методист) устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.**

Размер надбавки составляет:

- за первую квалификационную категорию – 15 процентов от должностного оклада (ставки);
- за высшую квалификационную категорию – 30 процентов от должностного оклада (ставки);
- за квалификационную категорию «педагог-наставник» - 30 процентов от должностного оклада (ставки);
- за квалификационную категорию «педагог-методист» - 30 процентов от должностного оклада (ставки).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единице и (или) учебной нагрузки.

**4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:**

- при наличии почетного звания, название которого начинается со слова

«Заслуженный» и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - 30 процентов должностного оклада, ставки по основной работе и работе, осуществляющейся по совместительству;

- при наличии ведомственных наград:
- Почетной грамоты Министерства просвещения Российской Федерации – 10%;
- ведомственного почетного звания (нагрудного знака) – 20% должностного оклада по основной работе.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома и составляет 30 %.

Надбавка работникам, имеющим Почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации, почетное звание (нагрудный знак), устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком, или по предоставлению документов, подтверждающих право на данную выплату. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 350 процентов должностного оклада, ставки в месяц.

#### 4.7. Выплаты за общий трудовой стаж, выслугу лет.

4.7.1. Педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от выслуги лет в учреждении, выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка (выплата) в следующих размерах от должностного оклада, ставки заработной платы:

- от 2 до 5 лет – 3%
- от 5 до 10 лет – 5%
- от 10 до 20 лет – 8%
- свыше 20 лет – 10%.

Надбавка к базовому окладу, ставке заработной платы за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.7.2. Работнику библиотеки учреждения устанавливается 10-процентная надбавка к должностному окладу за каждые пять лет непрерывного стажа в соответствии с Законом Волгоградской области от 13 мая 2008 г. № 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области".

4.8. Премиальные выплаты включают в себя:

4.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год). Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов должностного оклада, ставки в расчете на год.

Премиальные выплаты по итогам работы учитывают:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Работникам учреждений, проработавшим неполный расчетный период вследствие принятия на работу или увольнения в течение календарного года, временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуске без сохранения заработной платы выплата премии по итогам работы производится пропорционально отработанному времени

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, с целью поощрения работников учреждений за оперативность, своевременность и качественный результат труда.

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устраниении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей и др.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

4.8.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада, ставки в расчете на год.

4.8.4. Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов. Общий размер премии за выполнение особых задач,

направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 процентов должностного оклада, ставки в расчете на год.

4.8.5. Премирование работников учреждения осуществляется в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников учреждения.

4.9. Ежемесячная надбавка педагогическим работникам учреждения, отнесенным к категории молодых специалистов, не должна превышать 20 процентов от должностного оклада, ставки в месяц.

Под молодыми специалистами понимаются педагогические работники образовательных учреждений в возрасте до 35 лет включительно.

Надбавка молодым педагогам выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.10. Срок, на который работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами

4.11. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработка плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.12. Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников устанавливаются следующим образом:

для имеющих нагрузку менее ставки – пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы;

для имеющих нагрузку в размере ставки и более – от должностного оклада, ставки.

## 5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, формируемой за

счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей):

- при штатной численности менее 10 единиц - в кратности до 2;
- при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности до 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности до 4.

5.4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям учреждений определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей руководителя учреждения являются: количество заместителей руководителя учреждения, распределение обязанностей между заместителями руководителя учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю учреждения, его заместителям могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- 2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- 3) премиальные выплаты:
  - а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
  - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
  - в) единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением];
  - г) премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям (за исключением надбавки за общий трудовой стаж, за выслугу лет) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

своевременное и надлежащее исполнение заданий и поручений учредителя;

отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

соблюдение положений законодательства в деятельности учреждения;

отсутствие просроченной кредиторской задолженности, отсутствие дебиторской задолженности;

обеспечение сохранности имущества, закрепленного за учреждением на праве оперативного управления.

5.8. Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет руководителю организации, его заместителям устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

при стаже работы от 2 до 5 лет – 3 процента;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 5 процентов;

при стаже работы от 10 до 20 лет – 8 процентов;

при стаже работы свыше 20 лет – 10 процентов.

5.9. Руководителю учреждения, его заместителям может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и его размерах принимается руководителем учреждения на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей не должен превышать 300 процентов должностного оклада.

5.10. Руководителю учреждения, его заместителям в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии, премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов).

5.10.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) руководителю учреждения устанавливается в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем.

Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Установленные размеры премий по итогам работы (за месяц, квартал, год), а также общий размер премий по итогам работы могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с заместителем главы городского округа город Урюпинск, координирующим деятельность учредителя и заместителем главы городского округа город Урюпинск по экономике и финансам.

5.10.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.10.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.10.4. Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов. Общий размер премии за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.11. При принятии решения о премировании руководителя учреждения, его заместителей учитывается наличие или отсутствие у указанных лиц дисциплинарного взыскания.

5.12. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработка плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (126 статья Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены статьями 178 и 318 и Трудового кодекса Российской Федерации.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

**6.1.** В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

**6.2.** В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю учреждения предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя учреждения в расчете на год.

**6.3.** Работникам учреждения может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами учреждения.

Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

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

**Приложение 1**  
к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия» городского округа город Урюпинск Волгоградской области» по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»

**РАЗМЕРЫ**

должностных окладов, ставок заработной платы  
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) работников  
муниципальных образовательных учреждений городского округа  
город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности  
«Образование общее»

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Должности служащих, специали- стов и профессии рабочих, отне- сенные к квалификационным уровням	Размер долж- ностного оклада (ставки), рублей
1	2	3	4
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")			
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	секретарь учебной части	13 330,00
1.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.3.1.	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	15 831,00
1.3.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-организатор	15 910,00

1.3.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог, методист	15 987,00
1.3.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; учитель; педагог-библиотекарь	16 065,00

3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")

3.1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
3.1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	11 911,00
3.2.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
3.2.1.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	14 935,00
3.3.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
3.3.1.	1 квалификационный уровень	без категории: инженер всех специальностей	15 961,00

5. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих")

5.1.	ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
5.1.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений	11 031,00

**Приложение 2**  
к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия» городского округа город Урюпинск Волгоградской области

**РАЗМЕРЫ**

должностных окладов, ставок заработной платы  
по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные  
группы, работников муниципальных образовательных учреждений городского  
округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической дея-  
тельности «Образование общее»

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Размер должностного оклада (ставки), рублей
1.	Советник директора по воспитанию и вза- имодействию с детскими общественными объединениями	11 726,00

**Приложение 3**  
 к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия» городского округа город Урюпинск Волгоградской области

**РАЗМЕР**  
**компенсационных выплат за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных (педагогические работники)**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных</b>	<b>Размер (проценты)</b>
1.	За проверку письменных работ - учителям по предметам в 1 - 4 классах - учителям, преподавателям по русскому языку и литературе; - учителям, преподавателям по математике; - учителям, преподавателям по иностранному языку, физике, химии, информатике, астрономии) - учителям, преподавателям по биологии, географии, истории, обществознанию, ИЗО; - учителям за проверку тетрадей элективных, факультативных, спецкурсов, дополнительных учебных предметов компонента (вариативной части) учебного плана гимназии (при условии проверки тетрадей, предусмотренной рабочей программой)	10 % 15 % 10 % 4 % 2 % 10 %
2.	За классное руководство	20 %
3.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам	10000,00 руб.
4.	Ежемесячное денежное вознаграждение за советника	5000,00 руб.
5.	За обучение на дому	10 %
6.	За специфику работы по адаптированным программам	10 %
7.	За заведование кабинетами; - кабинеты физики, биологии, химии, информатики	3 % 5 %
8.	За заведование спортивным залом	5 %
9.	За заведование музеем	5 %
10.	За заведование учебными мастерскими	8 %
11.	За руководство предметными кафедрами и методическими объединениями: - классных руководителей; - начальных классов, гуманитарных наук, естественно-математических наук; - иностранного языка, физической культуры, технологии	10 % 10 % 5 %

Приложение 4  
к Положению об оплате труда работников Муниципального автономное общеобразовательного учреждения «Гимназия» городского округа город Урюпинск Волгоградской области

**РАЗМЕР  
стимулирующих выплат**

<b>I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
<b>1.</b>	За стаж
<b>2.</b>	За категорию
<b>3.</b>	За государственные награды, ученую степень
<b>4.</b>	За углубленное обучение
<b>5.</b>	<b>За интенсивность выполняемой работы</b>
<b>5.1.</b>	<b>За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения</b>
5.1.1.	Творческий подход в организации различных форм внеурочной деятельности учащихся
5.1.2.	За своевременное наполнение и обновление содержания: - школьного сайта; - ФИС ФРДО
5.1.3.	Презентация опыта работы на Всероссийском уровне и региональном уровне
5.1.4.	За презентацию опыта работы через открытые уроки и мастер-классы
5.1.5.	За реализацию социальных проектов, направленных на приобретение обучающимися позитивного социального опыта, формирование гражданской позиции
<b>5.2.</b>	<b>За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом , создание экспериментальных площадок, Ресурсных центров, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе</b>
5.2.1.	За участие в инновационной деятельности, ведении экспериментальной работы
5.2.2.	За управление инновационными процессами в МАОУ «Гимназия»
5.2.3.	За организацию персонифицированного дополнительного образования учащихся
<b>5.3.</b>	<b>За сложность и напряженность выполняемой работы</b>
5.3.1.	Работа в нескольких зданиях:

	- секретарь, делопроизводитель, инженер, заместитель директора; - заведующий хозяйством; - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; - педагог-организатор, педагог-библиотекарь, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, воспитатель, музыкальный руководитель; - учитель	20 % 50 % 30 % 10 % 5 %
5.3.2.	Разработка и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения	30 %
5.3.3.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения	10 %
5.3.4.	Планомерная работа по сохранению здоровья обучающихся в учреждении	5 %
5.3.5.	Эффективное взаимодействие с педагогами, родителями (законными представителями), учащимися на бесконфликтной основе на принципах сотрудничества содействия и реализации правовых гарантий	5 %
5.3.6.	За организацию расписания учебных занятий	25 %
5.3.7.	За организацию расписания кружков, секций, клубов	15 %
5.3.8.	За большую наполняемость групп по английскому языку (работа в классах без деления на подгруппы)	10 %
5.3.9.	За работу с учащимися, получающим образование в форме семейного образования или в очно-заочной форме обучения: - 1-2 предмета - 3 и более предметов	5 % 10 %
5.3.10	За сложность и приоритетность предмета (для сдачи ГИА) - ОГЭ - ЕГЭ	10 % 15 %
5.3.11	За работу с одаренными детьми	5 %
5.3.12	За работу в составе жюри конкурсов, судейство спортивных соревнований	5 %
5.3.13	За работу с учащимися из «группы риска» и детьми из социально неблагополучных семей	20 %
5.3.14	За организацию мероприятий по охране труда, технике безопасности и здоровьесбережения	30 %
5.3.15	За работу по организации воинского учета	20 %
5.3.16	За работу по ГО и ЧС	20 %
5.3.17	За работу по антитеррористической защищённости учреждения	20 %
5.3.18	За активную работу с общественными, спортивными и творческими организациями, союзами по проблемам образования	10 %
5.3.19	За активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте)	5 %
5.3.20	За проведение различных мониторингов	5 %

5.3.21	Высокий уровень формирования мотивации к социально-значимой деятельности	5 %
5.3.22	За выполнение разовых особо важных, сложных работ, поручений, непредусмотренных должностными обязанностями: - педагогическим работникам; - учебно-вспомогательному и иному персоналу	5 % 10 %
5.3.23	Работа с пенсионным фондом, центром занятости	50 %
5.3.24	За организацию процедур закупок и работу с сайтом по размещению информации о государственных (муниципальных) контрактах	30 %
5.3.25	За участие в организации и проведении ремонтных работ в помещении МАОУ «Гимназия»	20 %

#### ***II. Выплаты за качество выполняемых работ***

<b>6.</b>	<b>За качество выполняемых работ</b>	
6.1.	За высокий уровень организации воспитательной работы с учащимися, направленный на создание благоприятного климата в классе	10 %
6.2.	Позитивная динамика достижение обучающихся (в сравнении с предыдущим периодом)	5 %
6.3.	За качественную подготовку и проведение мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей и т.п.) по итогам прошедшего учебного года	10 %
6.4.	За качественную подготовку к участию в очных конкурсах регионального и Всесоюзного уровня	5 %
6.5.	За высокую результативность участия в мероприятиях регионального и федерального уровня	30%
6.6.	За качественную организацию контроля за проведением ремонтных работ	10 %
6.7.	За отсутствие замечаний по подготовке и проведению отчетности	20 %
6.8.	За эффективность работы по документальному оформлению внедрения новых законов, постановлений и иных нормативных актов	5%
6.9.	За качественное выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	10 %
6.10.	За качественное проведение внеплановых работ по обслуживанию зданий	20 %
6.11.	За отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	10 %
6.12.	За качественное и своевременное ведение личных дел работников, учащихся, в т.ч. в электронном виде	20 %
6.13.	За качественную работу с электронными площадками, электронными базами данных	25 %
6.14.	За ответственное выполнение требований проверок СанПин	15 %

6.15.	За качественное выполнение работ	20 %
6.16.	За качественное обеспечение дезинфекции помещений учреждения	10 %
6.17.	За отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов, пропорционально количеству учащихся - до 200 чел - свыше 200 чел.	10 % 30 %