СОГЛАСОВАНО
Советом трудового коллектива МБОУ
«Гимназия № 19»
Протокол от 31.08.2026 № 4

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «Гимназия № 19»
_____/ А.М. Назарян
Приказ от 31.08.2026 № 241

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ
«ГИМНАЗИЯ № 19»
на 01.09.2026

Раздел 1. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Гимназия № 19» (далее МБОУ «Гимназия № 19») (далее - Положение), разработанное на основании постановления Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», в соответствии с постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 № 77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону» **(в редакции от 03.02.2026)** определяет порядок формирования систем оплаты труда работников МБОУ «Гимназия № 19».

1.2. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

особенности условий оплаты труда заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

особенности условий оплаты труда педагогических работников;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.5. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в пределах выделенных средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.6. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.7. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее - ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.1.Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников	1-й квалификационный уровень: старший вожатый	14 942
	2-й квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; социальный педагог	15 669
	3-й квалификационный уровень: педагог-психолог; методист	16 433
	4-й квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, тьютор	17 240

2.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.3.1.Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих приведены в таблице:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: лаборант, секретарь руководителя; техник-программист	6 928

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень: бухгалтер	8 003

2.4. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.4.1.Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений;	5 175
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 892

2.5. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедших в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице:

Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Специалист по кадрам; специалист по охране труда; специалист по закупкам	8 003

2.6. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителя с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

Минимальный размер должностного оклада руководителя приведен в таблице:

Минимальный должностной оклад (рублей)	Минимальный должностной оклад (рублей)
образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей, в том числе директоров	29 885

2.6.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения – **26 897** рублей.

Установление размера должностного оклада заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя учреждения исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого специалиста, его компетенции и квалификации.

Установление выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего положения.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической (преподавательской) работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

3.4. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.4.1. Доплата за работу с опасными для здоровья условиями труда в размере 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам, занимающим административные и педагогические должности, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза.

3.4.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

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

в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты определяется каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.6. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих

часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.7. Работникам учреждения устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	За организацию обучения в общеобразовательных учреждениях детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, проживающих в учреждениях государственной поддержки: руководитель учреждения, заместители руководителя, педагогические и иные работники в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	5
2	За обучение на дому и (или) в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации: педагогические работники	5

Примечание к таблице:

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работников права на установление доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплата за работу в особых условиях труда, предусмотренная пунктом 1 таблицы, устанавливается при наличии обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях на начало учебного года:

25 человек и более - 20 процентов;

от 15 до 24 человек - 15 процентов;

от 5 до 14 человек - 10 процентов;

от 1 до 4 человек - 5 процентов.

3. Доплата за работу в особых условиях труда, предусмотренная пунктом 2, устанавливается при наличии заключения медицинской организации и письменного обращения родителей (законных представителей) обучающегося.

3.8. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Учителям - за классное руководство (за один класс): 1 – 4-х классов 5 - 11 (12)-х классов	 10 10
2.	Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей	15
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам (иностранным языкам, физике, химии, биологии)	с учетом нагрузки 15 10 5

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями, учебными мастерскими, спортивными залами, театрами, музеями, коррекционно-развивающими кабинетами), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, «живыми уголками»), картодромами и другими учебно-производственными объектами, учебно-консультативными пунктами, учебными лабораториями (1 работнику за каждый объект)	10
5.	Работникам учреждения за работу в тарификационных комиссиях: руководитель комиссии секретарь комиссии	 20 15
6.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных, психолого-медико-педагогических консилиумах и комиссиях, методических объединениях, методических, художественных и педагогических советах: руководитель комиссии (консилиума, объединения, совета) секретарь комиссии (консилиума, объединения, совета)	 20 15
6.1.	за работу в предметных методических объединениях гимназии (за руководство), в которые входит: от 1 до 5 учителей от 5 до 10 учителей от 10 до 15 учителей	 5 10 15
6.2.	в педагогическом совете руководителю секретарю	 20 15
6.3.	в методическом совете руководителю секретарю	 20 15
6.4.	в психолого-медико-педагогическом консилиуме руководителю секретарю	 20 15
7.	Работникам учреждения: за работу с персональными данными работников, за работу с персональными данными обучающихся, родителей (законных представителей) за работу с сайтом учреждения	 20 10 15
8.	Работникам учреждения за работу с автоматизированными информационными системами и программами: педагогические работники, заместители руководителя, главные бухгалтера иные специалисты и служащие	 50 100
9.	Педагогическому работнику, ответственному за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию количество классов 30 и более	 80
10.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию профориентации, трудового обучения, общественно-полезного труда количеством классов: 30 и более	 40

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
11.	Работнику учреждения: за ведение архива по кадрам за ведение архива по основной деятельности за ведение архива по финансово-хозяйственной деятельности	 20 20 20
12.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания: заместителю руководителя педагогическим работникам	 15 10
13.	Работникам учреждений за организацию работы по социально-психологическому тестированию обучающихся: заместитель руководителя педагог-психолог классные руководители, ответственные по приказу	 20 15 10
14.	Работникам за работу в составе аттестационной комиссии учреждения по аттестации руководящих и педагогических работников на соответствие занимаемой должности: руководитель комиссии секретарь комиссии	 20 15
15.	Педагогическим работникам, ответственным по приказу, за консультирование и рецензирование творческих работ обучающихся и воспитанников	15
16.	Работникам за руководство и организацию летней оздоровительной кампании (на период проведения) заместителю руководителя педагогические работники, ответственные по приказу	 20 15
17.	Работникам за руководство и организацию тренировочных и учебно-тренировочных сборов (на период проведения) заместителю руководителя педагогические работники, ответственные по приказу	 20 15
18.	Работникам: за работу в комиссиях по закупке товаров, работ и услуг председатель комиссии секретарь комиссии члены комиссии (каждому) за работу в комиссиях по приемке товаров, работ и услуг председатель комиссии секретарь комиссии члены комиссии (каждому)	 20 20 10 20 20 10
19.	Работникам учреждения за организацию работы с фондами социального, медицинского, пенсионного страхования главному бухгалтеру бухгалтерам	 20 40
20.	Работникам за организацию работы: по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности (уполномоченный по делам ГО и ЧС, председатель комиссии) за противодействие терроризму за противодействие коррупции	 20 15 15
21.	Работнику за выполнение обязанностей общественного инспектора по охране труда	15

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
22.	Работникам за выполнение функций специалиста в сфере закупок (при отсутствии должности в штатном расписании)	80
23.	Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	20
24.	Главным бухгалтерам, бухгалтерам за ведение планово-экономической деятельности (при отсутствии должности экономиста в штатном расписании)	50
25.	Работникам за организацию и проведение педагогического мониторинга (на период проведения): заместитель руководителя педагогические работники, ответственные по приказу (каждому)	15 10
26.	Заместителям руководителя, педагогическим работникам учреждений за руководство и организацию инновационной экспериментальной площадки, проводящей исследовательскую работу по проблемам образования и внедрению результатов исследований в практику: регионального уровня федерального уровня	30 40
27.	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации): заместитель руководителя; технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ; педагогические и иные работники , оказывающие сопровождение проведения государственной итоговой аттестации вне аудитории; медицинский работник; ассистент, оказывающий необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам	30 20 15 10
28.	Педагогическим работникам учреждения за работу по наставничеству молодых специалистов	30

Примечания к таблице:

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Конкретный размер доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, определяется учреждением самостоятельно, утверждается локальным актом учреждения в размере, не превышающем максимальный размер доплаты, **установленный Положением, с учетом средств фонда оплаты труда, предусмотренных пунктом 3.11 Положения**.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не

входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работников права на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. При недостаточном количестве педагогических работников или 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, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам. При этом расчет доплаты за классное руководство ведется отдельно по каждому классу.

В случае необходимости классное руководство в классе может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих в них учебные занятия.

3. При установлении доплаты, предусмотренной пунктом 4 таблицы, учитываются оснащенность учебного кабинета (лаборатории, учебной мастерской, спортивного зала, театра, музея, коррекционно-развивающего кабинета), учебно-опытного участка, картодрома, других учебно-производственных объектов и учебно-консультативных пунктов оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

4. Доплата за обеспечение проведения государственной основной и государственной итоговой аттестации устанавливается:

педагогическим и иным работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования в форме основного государственного экзамена (ОГЭ) и государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования и среднего общего образования в форме государственного выпускного экзамена (ГВЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ),

работникам учреждений (за исключением педагогических работников), включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (ЕГЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ).

Доплата за обеспечение проведения ГИА устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя (без учета повышающих коэффициентов, образующих новые должностные оклады, ставки заработной платы) за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ.

5. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в настоящем Положении.

При этом, исходя из содержания выполняемой дополнительной работы, доплаты могут носить постоянный характер или устанавливаться на определенный период. Размеры доплат в указанных диапазонах устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы.

3.9. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства общего и профессионального образования Ростовской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26 – ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством общего и профессионального образования Ростовской области.

3.10. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», если иное не установлено настоящим Положением.

3.11. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Объем средств, направляемых на установление компенсационных выплат не должен превышать 20 процентов планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, с учетом установленной педагогической нагрузки, и ставок заработной платы.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам МБОУ «Гимназия № 19» могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за результативность работы;

за интенсивность работы

за качество работы;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. Надбавки за интенсивность и за качество работы, а также премиальные выплаты по итогам работы, устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда МБОУ «Гимназия № 19».

4.3. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», если иное не установлено настоящим Положением.

4.4. Надбавка за результативность работы устанавливается:

4.4.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда по организации образовательного процесса.

4.4.2.Размеры, условия и порядок установления надбавки за результативность работы по организации образовательного процесса устанавливается гимназией самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа сотрудников в соответствии с утвержденными критериями результативности и качества работы.

4.4.3. Доплаты могут выражаться, как в бальном, так и денежном эквиваленте.

Стоимость 1 балла определяется делением общей суммы денежных средств, выделенных на выплату надбавки за результативность работы в отчётном периоде на общее количество баллов, набранных всеми педагогическими работниками. В результате получается денежный вес в рублях каждого балла.

Стоимость одного балла умножается на количество баллов каждого педагогического работника (без учета квалификационной категории). В результате получается размер выплаты за отчетный период.

Надбавка за результативность работы по организации образовательного процесса устанавливается настоящим Порядком и может изменяться, исходя из наличия финансовых средств гимназии.

4.4.4. Порядок установления надбавки.

Основными принципами оценки достижений педагогических работников гимназии являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

Тарификационная комиссия осуществляет анализ профессиональной деятельности в соответствии с критериями, утвержденными настоящим Положением.

На основании всех материалов комиссия составляет общий итоговый оценочный лист в баллах и утверждает его на своем заседании.

Решения тарификационной комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

Результаты деятельности тарификационной комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых 5 лет.

Протокол подписывается всеми членами тарификационной комиссии.

Подлинники протоколов заседания тарификационной комиссии хранятся в папке «Тарификация».

На основании решения тарификационной комиссии директор гимназии издает приказ об установлении надбавки педагогическим работникам гимназии по результатам их профессиональной деятельности за оплачиваемый период. Указанная надбавка производится одновременно с выплатой заработной платы педагогическим работникам.

Претендовать на выплату надбавки не могут педагогические работники образовательного учреждения, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания и обоснованные письменные обращения по вопросам осуществления педагогической деятельности.

4.4.5. Критерии оценки результативности работы педагогических работников.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды надбавок за результативность работы по организации образовательного процесса:

1. за высокий рейтинг выпускников в районе по итогам ЕГЭ:

1.1. достижение среднего балла по предмету, превышающего данный показатель в районе, городе – 5 баллов;

1.2. за достижение обучающимися результата 100 баллов по предмету- 15 баллов;

1.3. за достижение обучающимися результата от 90 до99 баллов по предмету- 10 баллов;

1.4. за достижение обучающимися результата от 80 до 89 баллов по предмету- 5 баллов;

2. за высокий рейтинг выпускников в районе по итогам ОГЭ:

2.1. достижение среднего балла по предмету, превышающего данный показатель в районе, городе – 5 баллов;

2.2. за достижение обучающимися результата 100 баллов по предмету- 5 баллов.

3. за достижения обучающихся в предметных олимпиадах:

- за 1 место одного обучающегося в предметных олимпиадах

международного уровня – 30 баллов за каждого ученика;

федерального уровня – 25 баллов за каждого ученика;

регионального уровня – 15 баллов за каждого ученика;

муниципального уровня основной тур: 10 баллов за каждого ученика;

отборочный тур – 10 баллов;

- за 2- 3 место обучающегося в предметных олимпиадах

федерального уровня – 15 баллов за каждого ученика;

регионального уровня – 10 баллов за каждого ученика;

муниципального уровня

основной тур - 7 баллов за каждого ученика; отборочный тур - 5 баллов;

4. за достижение высоких результатов обучающихся в очных конференциях, конкурсах, смотрах, соревнованиях, турнирах, викторинах (1место):

международного уровня - 30 баллов;

всероссийского уровня – 25 баллов;

регионального уровня – 20 баллов;

муниципального уровня (город) - 15 баллов;

муниципального уровня (район) - 10 баллов;

гимназического уровня - 2 балла;

(2-3 место):

международного уровня - 25 баллов;

всероссийского уровня – 20 баллов;

регионального уровня – 15 баллов;

муниципального уровня (город) - 10 баллов;

муниципального уровня (район) - 7 баллов;

гимназического уровня - 1 балл.

4. за достижение высоких результатов обучающихся в дистанционных олимпиадах, конференциях, конкурсах, смотрах, соревнованиях, турнирах, викторинах (1место):

международного уровня - 4 балла;

всероссийского уровня –3 балла;

регионального уровня –2 балла;

муниципального уровня – 1 балл;

(2-3 место):
международного уровня - 3 балла;
всероссийского уровня – 2 балла;
регионального уровня – 1 балл;
муниципального уровня – 0,5 балла;

5. За результативность и качество методической работы, распространение передового педагогического опыта:

5.1. за наличие печатных работ:
книги- 20 баллов;
статьи –5 баллов;
публикации в Интернете- 1 балл;

5.2. за достижения в профессиональных конкурсах:
Очных:
Всероссийского уровня –25 баллов;
регионального уровня –20 баллов;
муниципального уровня (город)- 15 баллов;
муниципального уровня (район)- 10 баллов;
заочных (дистанционных) –5 баллов.

5.3. за проведение открытых уроков, мероприятий
Всероссийского уровня –20 баллов;
регионального уровня – 15 баллов;
муниципального уровня (город)- 10 баллов;
муниципального уровня (район)- 5 баллов;
гимназического уровня – 3 балла.

5.4. за участие в семинарах, конференциях, мастер классах (сообщения, выступления, доклады и т.п.), олимпиадах
Очных
международного уровня –20 баллов;
всероссийского уровня –15 баллов,
регионального уровня- 10 баллов
муниципального уровня (город)- 6 баллов;
муниципального уровня (район)- 4 балла
гимназического уровня- 2 балла.
Дистанционных
семинары, конференции,мастер классы – 5 баллов
дистанционные олимпиады:
(1место):
международного уровня - 4 балла;
всероссийского уровня –3 балла;
регионального уровня –2 балла;
муниципального уровня – 1 балл;
(2-3 место):
международного уровня - 3 балла;
всероссийского уровня – 2 балла;
регионального уровня – 1 балл;
муниципального уровня – 0,5 балла;

6. за участие в общегимназическом проекте, КТД – 6 баллов

7. за вовлечение обучающихся в сетевые, дистанционные формы дополнительного образования- 1 балл;

8. за сопровождение сайта (страница класса) –1 балл.

4.5. Надбавка за интенсивность работы работникам МБОУ «Гимназия № 19».

4.5.1. Размер выплаты за интенсивность определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или абсолютном размере. Выплата устанавливается на срок не более одного года. Размеры *надбавки за интенсивность* устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда, в случае необходимости

основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

4.5.2. Размер надбавки за интенсивность работы работникам МБОУ «Гимназия № 19» устанавливается в соответствии с таблицей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Работникам гимназии в составе: аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области, ее зональных и территориальных подкомиссиях; экспертных групп по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	10 15
2.	Работникам гимназии за работу в составе: – аттестационной комиссии Управления образования города Ростова-на-Дону по аттестации руководителей (кандидатов на должность руководителя) подведомственных учреждений на соответствие занимаемой должности; – комиссии Управления образования города Ростова-на-Дону по проведению конкурса на замещение вакантной должности руководителя муниципального образовательного учреждения	50 15 10
3.	Руководителям, заместителям руководителей образовательных учреждений за организацию на базе учреждения пунктов проведения государственной итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ, ГИА и других формах независимой аттестации (на период проведения)	20
4.	Работникам за организацию и проведение на базе учреждения мероприятий (на время подготовки и проведения мероприятий): районного уровня; городского уровня; регионального уровня; федерального уровня; международного уровня	 10 15 20 25 30
5.	Сотрудникам учреждения за работу, связанную с представлением дополнительной информации и отчетности, не регламентируемой законодательством	50
6.	За организацию педагогического мониторинга деятельности гимназии в рамках реализации пилотного проекта, экспериментальной площадки Муниципального уровня Регионального уровня Федерального уровня	 25 35 45
7.	За организацию мониторинга социально-психологических показателей здоровья обучающихся в рамках реализации пилотного проекта по здоровьесбережению в сфере образования Ростовской области	50
8.	За руководство работой на базе гимназии в рамках муниципального проекта «Год народного искусства и нематериального культурного наследия народов России»»	20

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
9.	За организацию деятельности гимназии в рамках творческой лаборатории «Педагогическая ИКТ-компетентность учителя - необходимое условие современного образования» («Школа цифровых технологий») - работу куратором - ответственным лицам	 10 15
10.	Сотрудникам учреждения за организацию работы с одаренными обучающимися	30
11.	За формирование и корректировку баз данных для участия в ГИА в РИС (ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ), подготовку материалов для статистической отчетности	30
12.	Сотрудникам учреждения за организацию промежуточной аттестации в форме экстерната для обучающих в форме самообразования, семейного образования	20
13.	За руководство детскими и молодежными движениями, организациями, объединениями («РОСНАНО», «За права молодежи», «Единство», «Юнармия»)	15 (за каждое)
14.	За работу по ведению электронных мониторингов на различных сайтах (ИКТ, ННШ и др.)	50

4.6. Надбавка за качество работы работникам МБОУ «Гимназия № 19».

4.6.1. Надбавка за качество работы в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество работы и его размерах в отношении работников гимназии принимается руководителем самостоятельно в соответствии с настоящим Положением.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру надбавка за качество работы устанавливается в соответствии с настоящим Положением, но не более размера, установленного руководителю МБОУ «Гимназия № 19».

Средства на выплату надбавки за качество работы не предусматриваются при планировании расходов на финансовое обеспечение деятельности гимназии на очередной финансовый год и на плановый период.

4.6.2. Размер надбавки за качество работы работникам МБОУ «Гимназия № 19» устанавливается в соответствии с таблицей:

Критерий	Размер надбавки (проценты)	Показатели
Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР (каждому в соответствии с функциональными обязанностями)		
Сложность и важность выполняемой работы	20	выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями
	20	отсутствие подтвержденных (обоснованных) обращений (жалоб) граждан по образовательному учреждению за предшествующий период до установления надбавки
	20	высокие показатели рейтинга гимназии в районе
Степень самостоятельности и ответственности при	20	системный подход к планированию и анализу деятельности

Критерий	Размер надбавки (проценты)	Показатели
выполнении поставленных задач	20	качественное ведение учебно-программной документации, отчетных и аналитических материалов
	30	отсутствие замечаний в актах, предписаниях контролирующих и надзорных органов по вопросам, курируемым заместителем руководителя
	20	соблюдение требований ТБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализацииуставных задач образовательной организации	20	высокий уровень организации работы с педагогическими работниками, родителями (лицами, их заменяющими), учащимися
	10	личная ответственность и исполнительская дисциплина
	20	создание в образовательной организации бесконфликтной, деловой и творческой обстановки, развитие активности и инициативы педагогических работников
заместитель директора по АХЧ		
Сложность и важность выполняемой работы	20	обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.
	20	обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях образовательной организации
	20	отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	20	осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, классов, учебных кабинетов, мастерских, спортзалов и других помещений, иного имущества образовательной организации в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности
	20	качественное ведение документации, отчетных и аналитических материалов
	20	обеспечение сохранности имущества учреждения высокое качествоподготовки и организации ремонтных работ
	30	отсутствие случаев травматизма среди подчиненных сотрудников
	20	организация работы по обеспечению экономии материальных ресурсов, энергопотребления, водопотребления.

Критерий	Размер надбавки (проценты)	Показатели
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализацииуставных задач образовательной организации	20	личная ответственность и исполнительская дисциплина
	10	создание в образовательной организации бесконфликтной, деловой обстановки
главный бухгалтер		
Сложность, важность выполняемой работы	20	самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей
	20	отсутствие замечаний в актах, предписаниях контролирующих и надзорных органов по вопросам, курируемым главным бухгалтером
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	20	участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доходдеятельности
	30	высокая организация работы по перечислению налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные организации
	20	отсутствие подтвержденных (обоснованных) обращений (жалоб) поставщиков (подрядчиков) за предшествующий период до установления надбавки
	30	удовлетворенность работников по вопросам соблюдения сроков выплаты заработной платы, пособий за счет работодателя
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализацииуставных задач образовательной организации	20	личные деловые качества работника
	30	высокий уровень исполнительской дисциплины и отношение к работе
бухгалтер		
Сложность, важность выполняемой работы	50	высокое качество работы по перечислению во внебюджетные фонды, заработной платы сотрудников, платежей поставщикам, других выплат и платежей
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	30	высокое качество работы по мониторингу и контролю исполнения муниципального задания
	20	отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб
	50	качественное ведение различной текущей документации
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализацииуставных задач образовательной организации	30	личные деловые качества работника
	20	высокий уровень исполнительской дисциплины и отношение к работе
учитель		

Критерий	Размер надбавки (проценты)	Показатели
Сложность и важность выполняемой работы	20	выполнение важных и ответственных мероприятий образовательной организации
	30	разработка и внедрение в педагогическую деятельность авторских программ
	20	высокий уровень организации воспитательной работы с учащимися, создание благоприятного климата в классном коллективе, устранение негативных воздействий, затруднений во взаимодействии с окружающими, профессиональном и личном самоопределении учащихся
	30	использование эффективных форм взаимодействия с родительской и педагогической общественностью
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	20	организация на высоком уровне действенной защиты прав учащихся, обеспечение жизни и здоровья учащихся
	30	участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализацииуставных задач образовательной организации	20	личные деловые качества работника
	10	высокий уровень исполнительской дисциплины и отношение к работе
	20	общественная активность работника
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, педагог дополнительного образования, старший вожатый, тьютор		
Сложность и важность выполняемой работы	20	наличие в учреждении детских, молодежных организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности учащихся
	20	организация взаимодействия детских общественных организаций, объединений, органов детского самоуправления с органами самоуправления образовательной организации
	20	реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками, взрослыми
	20	реализация программ, проектов, экспериментов по организации досуговой деятельности с учащимися,взрослыми
	20	наличие системы мероприятий, направленных на формирование навыков поведения в поликультурной среде и основ этнокультурной толерантности
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	20	положительная динамика количества и разнообразия мероприятий, обеспечивающих реализацию инициатив и потребностей учащихся в сфере организации свободного времени и досуга,

Критерий	Размер надбавки (проценты)	Показатели
		развития детскоготворчества
	20	разработка и реализация социально значимых проектов с участием учащихся, жителей микрорайона
	20	наличие и внедрение авторских методических разработок
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализациiуставных задач образовательной организации	20	личные деловые качества работника
	20	высокий уровень исполнительской дисциплины и отношение к работе
педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог		
Сложность и важность выполняемой работы	20	участие в разработке программно - методического сопровождения образовательной деятельности
	20	ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля
	20	наличие системы оказания методической и консультационной помощи педагогам, родителям, взаимодействия с родителями (законными представителями учащихся)
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	20	снижение количества учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом
	20	снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом
	15	отсутствие обоснованных жалоб на качество работы
	25	осуществление деятельности по реализации различных направлений социальной помощи и поддержки учащихся, защиты их прав и свобод;
	30	обеспечение включения учащихся «группы риска» и учащихся, нуждающихся в социальной помощи и поддержке, в социально значимые мероприятия
Уникальность и заинтересованность в конкретномработнике для реализациiуставных задач образовательной организации	20	личные деловые качества работника
	10	высокий уровень исполнительской дисциплины и отношение к работе
Педагог-библиотекарь		
Сложность и важность выполняемой работы	20	участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектах,в сравнении с предыдущим периодом
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных	20	сохранность контингента читателей
	20	применение в работе современных форм и методов организации труда

Критерий	Размер надбавки (проценты)	Показатели
задач	20	эффективное взаимодействие с преподавателями, родителями (лицами, их заменяющими), учащимися
	20	отсутствие жалоб на культуру обслуживания
	30	результативность участия в профессиональных конкурсах
	20	выступление на конференциях, круглых столах, мастер-классах и т.д.
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализацииуставных задач образовательной организации	25	личные деловые качества работника
	25	высокий уровень исполнительской дисциплины и отношение к работе.
секретарь руководителя		
Сложность, важность выполняемой работы	30	отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательных отношений
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	20	качественное ведение документации
	50	отсутствие, случаев несвоевременного выполнения заданий руководителяв установленные сроки
	20	своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдачи в архив
	30	сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники
	40	ведение документации, электронного документооборота
лаборант		
Сложность, важность выполняемой работы	20	отсутствие обоснованных жалоб на работу
	20	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда
	30	эффективная работа по развитию пространственной среды кабинетов и групп, пополнению дидактического материала
	20	сохранность специализированного оборудования, инвентаря
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	30	отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей
	20	отсутствие замечаний по ведению документации
	30	отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудовогораспорядка, санитарного законодательства, правил пожарной безопасности

Критерий	Размер надбавки (проценты)	Показатели
	30	высокий уровень исполнительской дисциплины

4.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Для расчета надбавки за выслугу лет педагогическим работникам в стаж работы включается работа на педагогических должностях в ведомственных и негосударственных образовательных учреждениях.

4.7.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

4.7.2. Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в соответствии с таблицей:

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20
2.	Иные специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.8. Работникам учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.8.1. Показатели для премирования работников МБОУ «Гимназия № 19»:

4.8.1.1.для педагогических работников:

- за высокий уровень руководства работой оздоровительной площадкой – в размере до 1 оклада;
- за высокий уровень работы на оздоровительной площадке – в размере до 0,5 оклада;
- за участие в качественной подготовке образовательного учреждения к началу нового учебного года – в размере до 1 оклада;
- за разработку и внедрение авторских программ; реализацию экспериментальных программ и проектов в рамках Программы развития гимназии – в размере до 1 оклада;
- за участие в работе творческих групп, комиссий районного, городского и областного уровня по разным направлениям работы образовательных учреждений - в размере до 0,5 оклада;

- за высокий уровень организации индивидуального учета результатов освоения обучающимися образовательных программ, хранения информации об этих результатах на электронных носителях – в размере до 0,5 оклада;

- за внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе – в размере до 0,5 оклада;

- за участие в качественной подготовке образовательного учреждения к работе в осеннее – зимний период – в размере до 0,5 оклада;

- за эффективную организацию работы пункта проведения экзаменов (ППЭ) и участие в работе пункта проведения экзаменов (ППЭ) – в размере до 0,5 оклада;

- за работу организатором тестирования – в размере до 0,5 оклада;

- за образцовое содержание кабинета – в размере до 0,5 оклада;

- за высокие результаты работы по организации досуга обучающихся - в размере до 0,5 оклада;

- за организацию лекционных бесед для сотрудников, обучающихся, родителей по вопросам психолого-педагогического сопровождения обучающихся, организации учебно-воспитательной деятельности - в размере до 1 оклада;

- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственное отношение к профессиональным обязанностям - в размере до 1 оклада.

4.8.1.2. для заместителей директора по учебно-воспитательной работе:

- за высокий рейтинг выпускников в районе по итогам государственной (итоговой) аттестации (ЕГЭ, ОГЭ) – в размере до 1 оклада;

- за качественную подготовку гимназии к проверкам, аттестации, аккредитации и лицензированию образовательного учреждения – в размере до 1 оклада;

- за высокий уровень организации индивидуального учета результатов освоения обучающимися образовательных программ, хранения информации об этих результатах на электронных носителях – в размере до 1 оклада;

- за высокий уровень проведения самообследования, обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования – в размере до 1 оклада;

- за высокий уровень аналитической деятельности состояния учебно-воспитательного процесса в гимназии – в размере до 1 оклада;

- за высокий уровень организации и проведения промежуточной аттестации школьников – в размере до 1 оклада;

- за высокий уровень организации и проведения всероссийских проверочных работ – в размере до 1 оклада;

- за высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации школьников – в размере до 1 оклада;

- за высокий уровень организации и проведения мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта (семинаров, конференций, «круглых столов», мастер классов, открытых уроков различных уровней, публикации) – в размере до 1 оклада;

- за высокий уровень организации внеурочной деятельности - в размере до 1 оклада;

- за участие в качественной подготовке образовательного учреждения к началу нового учебного года – в размере до 1 оклада;

- за своевременную и качественную подготовку, эффективную организацию работы пункта тестирования, – в размере до 1 оклада;

- за участие в качественной подготовке образовательного учреждения к работе в осеннее – зимний период – в размере до 1 оклада;

- за участие в работе творческих групп, комиссий районного, городского и областного уровня по разным направлениям работы образовательных учреждений - в размере до 1 оклада;

- за разработку и внедрение авторских программ; реализацию экспериментальных программ и проектов в рамках Программы развития гимназии – в размере до 1 оклада;

- за высокий уровень организации предметных олимпиад, конкурсов, смотров различных уровней, достижение высоких результатов обучающихся в олимпиадах, конференциях, конкурсах, соревнованиях - в размере до 1 оклада;

- за качественную организацию внеклассных мероприятий и коллективных творческих дел гимназии – в размере до 1 оклада;

- за высокие результаты работы по организации досуга обучающихся – в размере до 1 оклада;

- за проявление инициативы, самостоятельности и ответственное отношение к профессиональным обязанностям - в размере до 1 оклада.

- за организацию реализации образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, в полном объеме с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (на период дистанционного обучения) – в размере до 1,0 оклада.

4.8.1.3. для заместителя директора по административно-хозяйственной части:

- за качественную подготовку образовательного учреждения к началу нового учебного года – в размере до 1 оклада;

- за качественную подготовку образовательного учреждения к проверкам, аттестации, аккредитации, лицензированию образовательного учреждения – в размере до 1 оклада;

- за качественную подготовку образовательного учреждения к работе в осеннее – зимний период – в размере до 1 оклада;

- за высокое качество обеспечения охраны труда – в размере до 1 оклада;

- за высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ – в размере до 1 оклада;

- за высокое качество санитарно-гигиенических условий в гимназии – в размере до 1 оклада;

- за высокое качество обеспечения требований пожарной и электробезопасности – в размере до 1 оклада.

- за проявление инициативы, самостоятельности и ответственное отношение к профессиональным обязанностям - в размере до 1 оклада;

- за организацию реализации образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, в полном объеме с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (на период дистанционного обучения) – в размере до 1,0 оклада.

4.8.1.4. для сотрудников бухгалтерии:

- за высокое качество исполнения бюджета – в размере до 1 оклада;

- за высокое качество проведения экономических расчетов – в размере до 1 оклада;

- за высокое качество текущего или перспективного планирования финансовой деятельности гимназии – в размере до 1 оклада;

- за качественное ведение документации – в размере до 1 оклада;

- за разработку новых программ, положений – в размере до 1 оклада;

- за качественную подготовку образовательного учреждения к проверкам, аттестации, аккредитации, лицензированию образовательного учреждения – в размере до 1 оклада;

- за освоение и внедрение компьютерных программ для качественного ведения бухгалтерского учета – в размере до 1 оклада;

- за высокий уровень организации и проведения защиты персональных и бухгалтерских данных – в размере до 1 оклада;

- за проявление инициативы, самостоятельности и ответственное отношение к профессиональным обязанностям - в размере до 1 оклада.

4.8.1.5. для педагога-библиотекаря:

- за высокие результаты пропаганды чтения как формы культурного досуга – в размере до 1 оклада;

- за высокое качество оформления отчетности по библиотеке и медиатеке – в размере до 1 оклада;

- за участие в мероприятиях различных уровней – в размере до 1 оклада.

- за проявление инициативы, самостоятельности и ответственное отношение к профессиональным обязанностям - в размере до 1 оклада.

4.8.1.6. для учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:

- обеспечение устойчивой и бесперебойной работы радиотрансляционного узла связи – в размере до 1 оклада;

- обеспечение устойчивой и бесперебойной работы школьной АТС – в размере до 1 оклада;

- обеспечение безопасности при работе в сети Интернет – в размере до 1 оклада;

- за сопровождение и модернизацию автоматизированной информационно-управляющей системы гимназии – в размере до 1 оклада;

- за качественное и оперативное выполнение работ по обслуживанию, ремонту технических средств – в размере до 1 оклада;

- за оперативность выполнения заявок по устранению неполадок – в размере до 1 оклада;

- за высокое качество санитарно-гигиенических условий в гимназии – в размере до 1 оклада;

- за высокое качество генеральных уборок – в размере до 1 оклада;

- за качественную подготовку образовательного учреждения к началу нового учебного года - в размере до 1 оклада;

- за качественную подготовку образовательного учреждения к работе в осеннее – зимний период – в размере до 1 оклада;

- за качественное ведение документации – в размере до 1 оклада;

- за проявление инициативы, самостоятельности и ответственное отношение к профессиональным обязанностям - в размере до 1 оклада.

4.8.1.7. для учителей за увеличение объема работы по проверке тетрадей и письменных работ в связи с реализацией образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, в полном объеме с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (на период дистанционного обучения)»:

- в 1-4 классах - в размере до 0,15 оклада;

- английского языка - в размере до 0,10 оклада;

- биологии - в размере до 0,07 оклада;

- географии - в размере до 0,07 оклада;

- истории - в размере до 0,07 оклада;

- географии - в размере до 0,15 оклада;

- географии - в размере до 0,07 оклада;

- математики - в размере до 0,15 оклада;

- русского языка - в размере до 0,15 оклада;

- английского языка - в размере до 0,10 оклада;

- физики - в размере до 0,07 оклада;

- химии - в размере до 0,07 оклада.»

Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

МБОУ «Гимназия № 19» вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ.

4.9. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала МБОУ «Гимназия № 19», стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.9.1. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.9.2. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей:

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н:	
	при наличии ученой степени доктора наук	25
	при наличии ученой степени кандидата наук	15
2.	Иные работники:	
	при наличии ученой степени доктора наук	30
	при наличии ученой степени кандидата наук	20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.9.3. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей:

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н:	

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
	при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 до 30 до 20 до 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания, утверждается региональным органом исполнительной власти Российской Федерации в сфере образования.

4.9.4. В целях привлечения и укрепления кадрового состава государственных учреждений системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 25 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной **Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»** к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.10. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера 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 заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.11. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

4.12. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

5.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников **(нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяются в соответствии с положениями Приказа Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269, согласно которому в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.**

5.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом **Приказом Минпросвещения России № 269**.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом **Приказом Минпросвещения России № 269**.

5.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

5.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических, **поименованных в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения»**.

5.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

5.6. Работники МБОУ «Гимназия № 19», включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в гимназии на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство, проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических

работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых МБОУ «Гимназия № 19» является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

5.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

5.7.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены **пунктами 5-9 приложения № 1 к Приказу Минпросвещения России № 269, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктом 11 приложения № 1 к Приказу Минпросвещения России № 269**, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

учителей, 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 физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

5.7.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.7.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников гимназии определяется руководителем гимназии.

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

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

5.7.5. Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно - на начало каждого месяца.

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

5.7.6. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18, в группе 21 до 25 человек – на 20.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы учебного полугодия.

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

5.8. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

5.8.1. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из актического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

5.8.2. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы 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).

5.8.3. Порядок и особенности определения почасовой оплаты труда педагогических работников, реализующих дополнительные профессиональные программы, определяются учреждением и фиксируется в локальном нормативном акте.

5.9. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися и мероприятий в области образования (оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных соревнований и состязаний, рецензентов конкурсных работ), привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице:

№ п/п	Вид работ	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях	0,040	0,034	0,020
2.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,054	0,047	0,027

6.2. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 6.1 настоящего раздела.

6.3. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются путем применения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда к должностным окладам педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, с округлением до копеек в сторону увеличения:

для профессоров, докторов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор» (4-й квалификационный уровень);

для доцентов, кандидатов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент» (3-й квалификационный уровень);

для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель» (1-й квалификационный уровень).

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

6.4. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено Управлением образования.

Перечень должностей административно-управленческого персонала работников устанавливается в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым в установленном порядке.

6.5. Оплата труда работников учреждений за счет средств областного или муниципального бюджетов осуществляется в порядке, установленном настоящим Примерным положением.

Оплата труда работников учреждений за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом по оплате труда.

6.6. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – Управлением образования в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником учреждения, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного и муниципального бюджетов, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

6.6.1. Показатели:

6.6.1.1. Сотрудникам гимназии могут устанавливаться следующие виды выплат материальной помощи (в абсолютном размере) при наличии средств в фонде оплаты труда образовательного учреждения:

– в связи с уходом в отпуск – в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию);

– в случае смерти сотрудника в период его трудовых отношений в учреждениях образования – в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию);

– в случае смерти близких родственников (родители и дети, муж/жена) – в размере до одного должностного оклада;

– в случае получения сотрудником травмы - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию) в зависимости от тяжести травмы;

– при рождении ребенка – в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию);

– в случае тяжелого материального положения сотрудника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) – до 10000 рублей;

– в случае вступления в официальный брак - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию);

– в случае проведения лечения, требующего госпитализации и хирургического вмешательства, как самого сотрудника, так и его детей (возраст до 18 лет), находящихся на иждивении - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию), но не более 2 раз в год;

– сотрудникам с ограниченными возможностями здоровья или имеющих ребёнка с ограниченными возможностями здоровья в случае тяжелого материального положения - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию), но не более 2 раз в год.

Раздел 7. Заключительные положения

7.1. Положение вступает в действие с момента утверждения приказом по гимназии.

7.2. Гимназия, в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда сотрудников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других механизмов материального стимулирования в соответствии с утвержденными локальными актами по оплате труда в гимназии.

7.3. По инициативе тарификационной комиссии, профсоюзного комитета, директора гимназии в Положение могут быть внесены изменения, не противоречащие действующему законодательству.

7.4. Дополнения и изменения утверждаются приказом директора гимназии на основании решения общего собрания трудового коллектива гимназии.

СОГЛАСОВАН
Протокол общего собрания
Трудового коллектива МБОУ «Гимназия № 19»
от 31.08.2026 №5