

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЛИЦЕЙ №130»  
(МБОУ «Лицей №130»)**

«ПРИНЯТО»  
педагогическим советом  
протокол № 23  
от 22.11.2023 г.

«СОГЛАСОВАНО»  
советом учреждения  
протокол № 9  
от 22.11.2023 г.  
Профсоюзный комитет  
МБОУ «Лицей №130»  
от 22.11.2023 г.  
председатель  
И.Ю. Соколова

«УТВЕРЖДЕНО»  
Приказ № 318-р  
от 22.11.2023 г  
«УТВЕРЖДЕНО»  
с изменениями в  
соответствии с нормами  
законодательства  
приказ №182-р  
от 28.06.2024  
директор МБОУ  
О.И. Шарапова

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников МБОУ «Лицей №130»**

1. Общие положения

1.1. Система оплаты труда работников муниципальной образовательной организации МБОУ «Лицей №130» (далее - МОО, лицей), устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными актами МОО в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральными законами, законами Российской Федерации, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, иными муниципальными правовыми актами города Барнаула.

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

дополнительного образования детей в общеобразовательных организациях Алтайского края» (далее - Постановление № 22), приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, на основании приказов комитета по образованию города Барнаула от 09.03.2022 №345-осн «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных комитету по образования города Барнаула», №1010-осн от 02.06.2022 «О внесении дополнений и изменений в приложение к приказу комитета по образованию города Барнаула от 09.03.2022 №345-осн (в редакции приказа от 04.04.2022 №557-осн)», №1240-осн от 12.07.2022 «О внесении изменения в приложение к приказу комитета по образованию города Барнаула от 09.03.2022 №345-осн (в редакции приказа от 02.06.2022 №1010-осн)», №1950-осн от 27.10.2022 «О внесении изменения в приложение к приказу комитета по образованию города Барнаула от 09.03.2022 №345-осн (в редакции приказа от 12.07.2022 №1240-осн)», №2037-осн от 09.11.2022 «О внесении изменения в приложение к приказу комитета по образованию города Барнаула от 09.03.2022 №345-осн (в редакции приказа от 27.10.2022 №1950-осн)», № 1769-осн от 21.11.2023 «О внесении дополнения и изменений в приложение к приказу комитета по образованию города Барнаула от 09.03.2022 №345-осн (в редакции приказа от №2037-осн от 09.11.2022)».

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

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

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

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

1.7. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

## 2. Формирование и распределение ФОТ МОО

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

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

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

2.3. ФОТ МОО состоит из базовой и стимулирующей частей.

2.4.1. Базовая часть ФОТ МОО обеспечивает гарантированную заработную плату:

административно-управленческому персоналу; педагогическим работникам;

учебно-вспомогательному персоналу; обслуживающему персоналу.

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

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

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

### 3. Оплата труда педагогических работников

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

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

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

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

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

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

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

для имеющих первую категорию - 1,2; для имеющих высшую категорию - 1,3.

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

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

K - повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов МОО;

N<sub>ср</sub> - средняя наполняемость МОО, которая устанавливается приказом Комитета на основании данных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на 01 февраля текущего года (без учета детей, обучающихся по индивидуальному учебному плану и без учета классов, созданных для них).

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

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

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

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

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;

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

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

3.2.2. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со [статьями 149 - 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

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

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ МБОУ «Лицей №130»;

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

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

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

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

При определении размеров выплат педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей в относительных значениях (процентах), не учитываются предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

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

психолого-педагогического сопровождения указанной категории учащихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

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

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

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

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

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

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

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

3.3.1. Для педагогических работников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячные выплаты за результативность и качество работы;

ежемесячные выплаты за стаж работы;

ежемесячные выплаты за наличие ученой степени;

ежемесячные выплаты за наличие почетных званий и отраслевых наград;

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



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

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

ежемесячные выплаты за наставничество;

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

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

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

3.3.3. *Ежемесячные выплаты за стаж работы* в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, рассчитываются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), с учетом квалификационного уровня [ПКГ](#), в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет - 5%;

от 10 лет до 15 лет - 10%;

свыше 15 лет - 15%.

3.3.4. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню [ПКГ](#), предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах: кандидата наук - 10%, но не более 3000 рублей в месяц;

доктора наук - 20%, но не более 7000 рублей в месяц». Ежемесячные выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливаются после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

3.3.6. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу в МОО, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования, в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» рассчитываются первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), с учетом квалификационного уровня ПКГ, в следующих размерах:

первый год - не менее 30%; второй год - не менее 20%; третий год - не менее 10%.

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

3.3.8. *Единовременные (разовые) премии* (к профессиональному празднику, юбилейным датам (при условии работы в ОО не менее 10 лет - сумма пропорциональна юбилейной дате, начиная от даты 40 лет. Далее 45,

50, 55, 60, 65, 70 и так далее), по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя МОО за счет сложившейся экономии по ФОТ, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

4. Оплата труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

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

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

4.3. Виды выплат компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, порядок и условия их назначения определяются локальными актами МОО с учетом настоящего положения.

Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

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

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

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

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

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

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

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

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

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ МБОУ «Лицей №130»;

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

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

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

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

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

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

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

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

4.4.1. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОО устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера: ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;  
за интенсивность и высокие результаты труда;  
премии по итогам работы;  
иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами МОО.

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

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

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

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

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

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

## 5. Оплата труда административно-управленческого персонала

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

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

5.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя в соответствии с локальными актами МОО.

Должностные оклады руководителей структурных подразделений устанавливаются на 20-50% ниже должностного оклада руководителя, в соответствии с локальными актами МОО.

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

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

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

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

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

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

5.6. К окладам (должностным окладам) руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера устанавливается повышающий коэффициент специфики за работу в сельской местности - 1,25.

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

5.7. Для *руководителя* устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

5.8. Виды выплат компенсационного характера *заместителям руководителя*, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру, порядок и условия их назначения определяются локальными актами МОО в соответствии с пунктом 4.3 раздела 4 настоящего положения.

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

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячная выплата за стаж работы;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;



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

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

5.10.1. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений устанавливается от окладов (должностных окладов) в соответствии с подпунктом 3.3.4 пункта 3.3 раздела 3 настоящего Примерного положения.

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

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

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

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

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

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

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

5.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за

календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МОО утверждается приказом Комитета и не может превышать пятикратный размер.

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

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

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

#### 6. Заключительные положения

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

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

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ  
на \_\_\_\_\_ ГОД

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

Продолжение

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

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

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

## РАЗМЕРЫ

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов (должностных окладов), рублей
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1.1.	Учебно-вспомогательный персонал первого уровня		
	первый	секретарь учебной части	4682
		вожатый	8708
1.2.	Учебно-вспомогательный персонал второго уровня		
	второй	диспетчер образовательной организации	4682
1.3.	Педагогические работники (с учетом ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции*)		
	первый	музыкальный руководитель, старший вожатый	9128
	второй	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	9128
	третий	воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	9500
	четвертый	педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9500
2.	Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих		
2.1.	Служащие первого уровня		
	первый	делопроизводитель	3630
		кассир	3630

		секретарь	3630	
		машинистка	3630	
		секретарь-машинистка	3630	
2.2.	Служащие второго уровня			
	первый	инспектор по кадрам	3802	
		лаборант	3802	
		техник-программист	5650	
		оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	3802	
	второй	заведующий складом	4683	
		заведующий хозяйством	3802	
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	4220	
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	4220	
	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	5649	
	четверты й	механик	7455	
2.3.	Служащие третьего уровня			
	первый	бухгалтер	4222	
		документовед	4682	
		инженеры различных специальностей, в том числе:	5144	
		инженер по охране труда и технике безопасности,		
		инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог)		
		специалист по кадрам	5651	
		экономист	4682	
		юрисконсульт	4682	
		второй	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	6209

	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	7457
	четвертый	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	8708
	пятый	заместитель главного бухгалтера	6811
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
3.1.	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
	первый	гардеробщик	3330
		грузчик	3463
		дворник	3330
		кладовщик	3462
		сторож (вахтер)	3462
		уборщик служебных помещений	3330
		уборщик территорий	3462
		плотник	3630
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3630
		слесарь-сантехник	3630
		слесарь-электрик	3630
3.2.	Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня		
	первый	водитель автомобиля	4220
		плотник	3630
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3767
		слесарь-сантехник	4220
		слесарь-электрик	4220
		второй	слесарь-сантехник
	слесарь-электрик		4682
	третий	плотник	5649
		кочегар	4682
4.	Должность, не отнесенная к квалификационным группам		
		специалист по закупкам	4682

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

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

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

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

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



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

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

**РАЗМЕР**  
оклада (должностного оклада) руководителя

Наименование должности	Единица измерения	Группы по оплате труда			
		I	II	III	IV
Руководитель	рубль	38490	35145	31798	28452