



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения «Лицей №3» г. Барнаула**

**1. Общие положения**

1.1. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №3» г. Барнаула (далее – Лицей), устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами Лицея 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. Положение об оплате труда работников Лицея (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), Примерным положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула, утверждённым приказом комитета по образованию города Барнаула от 27.06.2019 № 1239-осн «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула», приказом от 25.09.2019г. № 1692-осн «О внесении изменений в приложение к приказу

комитета по образованию города Барнаула от 27.06.2019г. № 1239-осн», приказом от 18.12.2019 № 2369-осн «О внесении изменений и дополнения в приложение к приказу комитета по образованию города Барнаула от 27.06.2019 № 1239-осн (в редакции приказа от 25.09.2019 № 1692-сон)», приказа от 28.02.2020 № 367-осн «О внесении изменений в приложение к приказу комитета по образованию города Барнаула от 27.06.2019 № 1239-осн (в редакции приказа от 18.12.2019 № 2369-осн)», приказа от 27.07.2020 № 962-осн «О внесении изменения и дополнения в приложение к приказу комитета по образованию города Барнаула от 27.06.2019 № 1239-осн (в редакции приказа от 28.02.2020 № 367-осн)», приказа от 21.09.2020 № 1245-осн «О внесении изменения в приложение к приказу комитета по образованию города Барнаула от 27.06.2019 № 1239-осн (в редакции приказа от 27.07.2020 № 962-осн)».

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

1.4. Размер заработной платы работников Лицея отражается в трудовых договорах в соответствии с установленной системой оплаты труда.

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

1.6. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Правительством Алтайского края о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае на текущий год, а при его отсутствии – не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, без учета районного коэффициента и процентной надбавки, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

## **2. Формирование и распределение ФОТ Лицея**

2.1. Формирование ФОТ Лицея осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых Лицею 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 Лицея.

2.2. Расчет объема субвенции по Лицею в части ФОТ осуществляется комитетом по образованию города Барнаула (далее – Комитет) согласно п.15 Постановлению №22.

2.3. ФОТ Лицея состоит из ФОТ работников и централизованного фонда стимулирования руководителей (далее – ЦФС), который формирует Комитет.

2.4. ФОТ Лицея состоит из базовой и стимулирующей частей.

2.4.1. Базовая часть ФОТ Лицея обеспечивает гарантированную заработную плату:

административно-управленческому персоналу;

педагогическим работникам;

учебно-вспомогательному персоналу;

обслуживающему персоналу.

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

2.5. Директор Лицея формирует и утверждает штатное расписание Лицея в пределах ФОТ. При этом Лицей 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 составляется на учебный год в соответствии с Положением об оплате труда работников Лицея и доводится для ознакомления работникам Лицея под роспись (Приложение 1 к Положению).

### **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 окладов согласно Приложению 2 к Положению. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников увеличиваются на основании нормативных правовых актов администрации города Барнаула 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 Лицею;  
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 Лицее 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 Лицея;

$N_{\text{ср}}$  – средняя наполняемость Лицея, которая устанавливается приказом Комитета на основании данных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на 01 января текущего года.

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 Лицея с учетом настоящего Положения.

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);

персонифицированная доплата.

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.

3.2.3. 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 Лицея.

Размеры выплат педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей рассчитываются Лицеем 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.

Компенсационная выплата за классное руководство устанавливается в абсолютном размере, но не менее размера, установленного до изменения системы оплаты труда.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Алтайского края от 15.06.2020 № 270 «О предоставлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы».

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 Лицеом самостоятельно пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории учащихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

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 Лицеом 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. Персонифицированные доплаты устанавливаются в случаях, если: месячная заработная плата педагогического работника (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 №17-П), полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Персонифицированная доплата до минимального размера оплаты труда выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 №17-П) и установленным минимальным размером оплаты труда;

месячная заработная плата работника (без учета выплат стимулирующего характера) оказывается ниже месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера) и месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы устанавливается при условии сохранения объема

должностных обязанностей педагогического работника (нагрузки) и выполнения им работы той же квалификации.

3.2.7. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах ФОТ Лицея в соответствующем финансовом году.

3.2.8. 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 Лицея, 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 непрерывной работы в лицее;

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;

ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в Лицей, 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).

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 Лицея, 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 Лицея путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

3.3.3. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в лицее, 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 5 лет до 10 лет – 5 %;

от 10 лет до 15 лет – 10 %;

свыше 15 лет – 15 %.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной работы.

Стаж не прерывается при переходе работника в установленном порядке из одной образовательной организации в другую, если перерыв в работе не превысил одного месяца.

Не прерывается стаж, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом.

Если перерыв в работе не превысил трех месяцев, то стаж непрерывной работы не прерывается в следующих случаях:

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением штата педагогических работников или его численности;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы.

Не прерывается стаж преподавательской работы при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службы, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём увольнения с военной службы или приравненной к ней службы и днём поступления на работу не превысил трех месяцев, а также при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учёбе в учебном заведении непосредственно предшествовала



преподавательская работа, а перерыв между днём окончания учебного заведения и днём поступления на работу не превысил трёх месяцев.

Независимо от перерыва в работе педагогический стаж не прерывается при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность.

Не прерывается стаж преподавательской работы при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

3.3.4. Ежемесячные выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности 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:

кандидат наук – 10 %, но не более 3000 рублей в месяц;

доктор 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: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения», Почётной грамотой Министерства просвещения РФ или Почётной грамотой Министерства образования и науки РФ – 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 Лицей, 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 соответствии с Приложением 4 Положения.

3.3.7. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в Лицей, в течение первых трех лет устанавливаются Лицеем самостоятельно.

3.3.8. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) производятся на основании приказа директора Лицея за счет сложившейся экономии по ФОТ, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

4.1. Заработная плата учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя оклад (должностной оклад), 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 Лицея 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.

4.3.2. 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 Лицея 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 Лицея, согласованными с выборным профсоюзным органом, разработанными с учетом настоящего Положения.

4.4.1. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Лицея 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 (месяц, квартал, полугодие, год);

иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами Лицея.

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 Лицея, 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 Лицея, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

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

4.4.5. Премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год), иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами Лицея, производятся за счет экономии средств ФОТ Лицея.

4.4.6. Примерный перечень условий премирования учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала установлен в приложении 6 к Положению.

## **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, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя в соответствии с локальными актами Лицея.

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.

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.

5.6. Виды выплат компенсационного характера руководителю, его заместителям, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру, порядок и условия их назначения определяются локальными актами Лицея в соответствии с пунктом 4.3 раздела 4 настоящего Положения.

5.7. 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 результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

ежемесячная выплата за осуществление Лицеём деятельности по оказанию платных образовательных услуг.

5.7.1. 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.

5.7.2. 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.

5.7.3. Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности руководителю осуществляется за счет ЦФС руководителей. Распределение ЦФС руководителей осуществляется Комитетом с учетом показателей эффективности деятельности Лицея 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, утверждённым приказом Комитета.

Для руководителя 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, утверждённого приказом Комитета.

5.7.4. Ежемесячная выплата за осуществление Лицеём 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.

5.7.5. Для руководителя Лицея 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, утверждённым приказом комитета.

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

ежемесячные выплаты за наличие ученой степени;

ежемесячные выплаты за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячные выплаты за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

ежемесячные выплаты за результаты и качество работы, связанные с инновационной деятельностью (для заместителей руководителя, осуществляющих сопровождение инновационной деятельности Лицея);

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

5.8.1. Ежемесячные выплаты за наличие ученой степени заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений устанавливаются от окладов (должностных окладов) в соответствии с подпунктом 3.3.4 пункта 3.3 раздела 3 настоящего Положения.

5.8.2. Ежемесячные выплаты за наличие почетных званий и отраслевых наград заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру устанавливаются от окладов (должностных окладов) в соответствии подпунктом 3.3.5 пункта 3.3 раздела 3 настоящего Положения.

5.8.3. Ежемесячные выплаты за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей заместителями руководителя, руководителями структурных подразделений, главным бухгалтером устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной

деятельности, утвержденных локальным актом Лицея, согласованным с выборным профсоюзным органом.

5.8.4. Премии по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств ФОТ Лицея в соответствии с локальным актом Лицея, согласованным с выборным профсоюзным органом.

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

5.8.7. Примерный перечень условий премирования административно-управленческого персонала установлен в Приложении 6 к Положению.

5.9. 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 Лицея утверждается приказом Комитета и не может превышать пятикратный размер.

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

## **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.

6.2. В случае образования экономии ФОТ в Лицее, при условии выполнения муниципального задания, средства экономии направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.

**Приложение 2**  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального  
бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения  
«Лицей №3» г. Барнаула

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1.1.	Учебно-вспомогательный персонал первого уровня		
	первый	секретарь учебной части	3000
		вожатый	5579
1.2.	Учебно-вспомогательный персонал второго уровня		
	второй	диспетчер образовательной организации	3000
1.3.	Педагогические работники (с учетом ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции*)		
	первый	музыкальный руководитель, старший вожатый	7235
	второй	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	7235
	третий	воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	7532



1	2	3	4
	четвертый	педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	7532
2.	Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих		
2.1.	Служащие первого уровня		
	первый	делопроизводитель	2325
		кассир	2325
		секретарь	2325
		машинистка	2435
		секретарь-машинистка	2325
2.2.	Служащие второго уровня		
	первый	инспектор по кадрам	2435
		лаборант	2435
		техник-программист	3620
		оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	2435
	второй	заведующий складом	3000
		заведующий хозяйством	2435
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	2704
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	2704
	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	3620
	четвертый	механик	4778
2.3.	Служащие третьего уровня		
	первый	бухгалтер	2704
		документовед	3000

1	2	3	4	
		инженеры различных специальностей, в том числе: инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог)	3295	
		специалист по кадрам	3620	
		экономист	3000	
		юрисконсульт	3000	
	второй	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	3977	
	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	4778	
	четвертый	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	5579	
	пятый	заместитель главного бухгалтера	4364	
	3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
	3.1.	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
	первый	гардеробщик	2134	
		грузчик	2218	
		дворник	2134	
		кладовщик	2218	
		сторож (вахтер)	2218	
		уборщик служебных помещений	2134	
		уборщик территорий	2218	
		рабочий по комплексному обслуживанию	2218	
		плотник	2325	
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2325	
		Рабочий по обслуживанию зданий	2325	

1	2	3	4
		слесарь-сантехник	2325
		слесарь-электрик	2325
3.2.	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
	первый	водитель автомобиля	2704
		плотник	2625
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2435
		слесарь-сантехник	2704
		слесарь-электрик	2704
	второй	слесарь-сантехник	3000
		слесарь-электрик	3000
	третий	плотник	3620
		кочегар	2912
4.	Должность, не отнесенная к квалификационным группам		
		специалист по закупкам	3000

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

**Приложение 3**  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального  
бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения  
«Лицей №3» г. Барнаула

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

№ п/п	Показатели специфики работы	Коэффициенты специфики работы (Кс)
1.	Работа в образовательных организациях, расположенных в сельской местности	1,25
2.	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
3.	За реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	1,15
4.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,2
5.	За индивидуальное обучение детей на дому (на основании медицинского заключения)	1,2

**Приложение 5**  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального  
бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения  
«Лицей №3» г. Барнаула

**РАЗМЕР**  
оклада (должностного оклада) руководителя

Наименование должности	Единица измерения	Группы по оплате труда			
		I	II	III	IV
Руководитель	рубль	30575	27917	25258	22600

**Приложение 4**  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального  
бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения  
«Лицей №3» г. Барнаула

**Компенсационные и стимулирующие выплаты**

№/№	Наименование выплаты	Размер доплаты в рублях	Период	Примечание
<b>1. Проверка тетрадей (компенсационные выплаты)</b>				
Размер выплаты рассчитывается согласно формуле: <b>А : 18 х В = С</b> , где <b>А</b> – за проверку тетрадей и письменных работ учителями различных предметов ; <b>18</b> – кол-во часов за ставку; <b>В</b> – количество учебных часов по предмету, подлежащих оплате за проверку тетрадей и письменных работ учащихся; <b>С</b> – сумма итоговой доплаты				
1.1	За проверку тетрадей и письменных работ учителям начальных классов (русский язык, математика, окружающий мир)	834,40	Ежемесячно	
1.2	За проверку тетрадей и письменных работ учителям русского языка и литературы	1251,60	Ежемесячно	
1.3.	За проверку тетрадей и письменных работ учителям математики	1043,00	Ежемесячно	
1.4.	За проверку тетрадей и письменных работ учителям истории, обществознания, географии, биологии, физики, химии	625,80	Ежемесячно	
1.5	За проверку тетрадей и письменных работ учителям ОБЖ, физкультуры, ИЗО, технологии	104,30		
1.6.	За проверку тетрадей и письменных работ учителям иностранного языка	312,90	Ежемесячно	
<b>2. Заведование кабинетом (компенсационные выплаты)</b>				
2.1.	Заведование спортивным залом	834,40	Ежемесячно	
2.2.	Заведование швейной мастерской	1043,00	Ежемесячно	

2.3.	Заведование кабинетами, актовым залом, залом ЛФК	417,20	Ежемесячно	
<b>3. Классное руководство (компенсационные выплаты)</b>				
3.1.	За выполнение функций классного руководителя 1-11 классы	2086,00	Ежемесячно	
<b>4. Руководство ШМО, профсоюзной организацией (компенсационные выплаты)</b>				
4.1.	Руководство школьным методическим объединением, профсоюзной организацией	730,10	Ежемесячно	
<b>5. Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся с ОВЗ, детей-инвалидов (компенсационные выплаты)</b>				
5.1.	Доплата классным руководителям	200,00 за 1 чел.	Ежемесячно	
5.2.	Доплата учителям-предметникам за работу с обучающимися по индивидуальному учебному плану	Согласно учебному плану	Ежемесячно	
5.3.	Доплаты педагогу-психологу, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, социальному педагогу, заведующему учебной частью, ответственному за работу с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами:			
5.3.1.	Педагог-психолог	1000	Ежемесячно	
5.3.2.	Социальный педагог	250	Ежемесячно	
5.3.3.	Учитель-логопед	500	Ежемесячно	
5.3.4.	Учитель-дефектолог	250	Ежемесячно	
5.3.5.	Заведующий учебной частью	1000	Ежемесячно	
5.4.	Доплаты узким специалистам в соответствии с рекомендациями ПМПК: Педагог-психолог Учитель-логопед Социальный педагог Учитель-дефектолог	1-2 часа индивидуальной работы в соответствии и с рекомендациями ПМПК	Ежемесячно	
<b>6. Выплаты из стимулирующего фонда</b>				
6.1.	За ведение сайта лицея в соответствии с требованиями и своевременное обновление информации на сайте	2000	Ежемесячно	
6.2.	За организацию питания учащихся в лицее и ведение соответствующей документации	2000	Ежемесячно	
6.3.	За работу (составление и корректировка) с базой данных ГИА (ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ), ППЭ ГВЭ	1000	Ежемесячно	

6.4.	За работу (составление и корректировка базы данных лиц) в системе «Сетевой край. Образование»	2000	Ежемесячно	
6.5.	За работу по дополнительным образовательным программам в лицейских профильных классах	3000	Ежемесячно	
6.6.	За организацию деятельности детских общественных объединений: «Билет в будущее» «Союз добрых дел» «Шаг в будущее» «РДШ» «Тимуровцы информационного общества»	2000	Ежемесячно	
6.7.	За организацию деятельности профильных отрядов: «Импульс» «ШСП» «Экоотряд»	1000	Ежемесячно	
6.8.	За ведение документации по кадрам (оформление и хранение трудовых книжек, учет и ведение личных карточек сотрудников)	2500	Ежемесячно	При отсутствии в штатном расписании специалиста по кадрам
6.9.	За организацию работы по приему и отчислению обучающихся в системе Е-Услуги	1500	Ежемесячно	
6.10.	За работу с пенсионным фондом	2500	Ежемесячно	
6.11.	Выпускникам (студентам) учреждений высшего, среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу в течение первых трех лет	3000 – первый год 2000- второй год 1000- третий год	Ежемесячно	
6.12.	Выпускникам, окончившим педагогические учреждения высшего и среднего образования с дипломом с отличием	1000	Ежемесячно	
6.13.	За организацию работы с ФМС, организацию ежегодных медицинских осмотров сотрудников	1000	Ежемесячно	
6.14.	За организацию работы по охране труда, СОУТ	2000	Ежемесячно	



6.15.	За организацию работы по противопожарной безопасности	1000	Ежемесячно	
6.16.	За организацию работы по преемственности с ДОУ	2000	Ежемесячно	
6.17.	За организацию работы по внедрению программы ГТО	1000	Ежемесячно	
6.18.	За решение задач в области защиты населения и территории от ЧС, антитеррористической защищённости объекта	1000	Ежемесячно	
6.19.	За сложность и приоритетность предмета, оплачивается по формуле: <b>D : 18 x E = F</b> , где <b>D</b> – доплата в рублях на 1 ставку (18 часов), в зависимости от предмета и класса; <b>18</b> – количество часов за ставку; <b>E</b> - количество учебных часов по предмету в указанных классах; <b>F</b> – сумма итоговой доплаты			
6.19.1.	Обязательный предмет ОГЭ, ЕГЭ в выпускных (9 и 11) классах (математика, русский язык)	2000 за 1 ст (18 часов)	Ежемесячно	Учителям русского языка и математики 9 и 11 классов
6.19.2.	Обязательный предмет ОГЭ, ЕГЭ в невыпускных (1-8,10) классах (русский язык, математика)	1500 за 1 ст (18 часов)	Ежемесячно	Учителям русского языка и математики 1-8, 10 классов
6.19.3.	Предмет по выбору ОГЭ, ЕГЭ в выпускных (9 и 11) классах (информатика, история, обществознание, английский язык, биология, география, физика, химия, литература)	1000 за 1 ст (18 часов)	Ежемесячно	Учителям информатики, истории, обществознания, английского языка, биологии, географии, физики, химии, литературы 9 и 11 классов
6.19.4.	Предмет по выбору ОГЭ, ЕГЭ в невыпускных (1-8, 10) классах (информатика, история, обществознание, английский язык, биология, география, физика, химия, литература)	700 за 1 ст (18 часов)	Ежемесячно	Учителям информатики, истории, обществознания, английского языка, биологии, географии, физики, химии, литературы 1-8, 10 классов
6.20.	За работу с библиотечным фондом	2300	Ежемесячно	
6.21.	За обучение по индивидуальному учебному плану	800	Ежемесячно	
6.22.	За сопровождение экологических проектов	3000	Ежемесячно	
6.23.	За организацию работы образовательной платформы «Сферум»	2000	Ежемесячно	

6.24.	За преподавание предмета на углублённом уровне	15% от ставки за количество часов по учебному плану	Ежемесячно	
6.25.	За заполнение бланков строгой отчётности об образовании в лицее	3000	Разовая	
6.26.	За работу по благоустройству территории и здания лицея	1000	Разовая	
6.27.	Работа в сложных погодных условиях: - уборка снежных заносов (в период снегопадов), наледи, сосулек	3000	Разовая	
6.28.	За подготовку школы к новому учебному году, к отопительному сезону	3000	Разовая	
6.29.	За руководство пришкольным оздоровительным лагерем	5000	Разовая	

## Приложение 6

к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального  
бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения  
«Лицей №3» г. Барнаула

### ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ условий премирования работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

№ п/п	Наименование должности	Основание для премирования
1	2	3
1.	Заместители директора по учебно- воспитательной работе, заместители директора по воспитательной работе	Организация предпрофильного и профильного обучения
		Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
		Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-вспомогательного процесса
		Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
		Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах
		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
2.	Заведующий хозяйством	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Лицея
		Обеспечение выполнения требований пожарной

		и электробезопасности, охраны труда
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
1	2	3
3.	Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное предоставление отчетности
		Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
		Качественное ведение документации
4.	Обслуживающий персонал	Проведение генеральных уборок
		Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений Лицея
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

**Приложение 1**  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального  
бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения  
«Лицей №3» г. Барнаула

**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 фактическую 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
Классное руководство	Проверка тетрадей	Реализация адаптированных программ	Заведование кабинетом	Другие выплаты			Надбавка за непрерывный стаж*		Почетное звание		Молодым специалистам		Стимулирующие за результативность педагогической деятельности	Итого			
							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 платы