

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА КОСТРОМЫ
«ГИМНАЗИЯ №1»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной
организации

_____ (С.С. Сытник)

«01» июня 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор гимназии

_____ (Е.Ф. Перова)

«01» июня 2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

(Приложение к коллективному договору муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения города Костромы «Гимназия №1» на 2026-2029 годы)

Принято на общем собрании коллектива
«01» июня 2026 года, протокол № 2

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Костромы «Гимназии №1» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, и устанавливают порядок и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Костромы, подведомственного Комитету образования, культуры и спорта Администрации города Костромы.

Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Костромы «Гимназия №1» (далее – Учреждение) устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Костромской области, муниципальными нормативными правовыми актами города Костромы, в том числе Правилами установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Костромы по виду экономической деятельности «образование», подведомственных Комитету образования, культуры и спорта Администрации города Костромы, утвержденными постановлением Главы города Костромы от 27 октября 2008 года № 2060 (с изменениями и дополнениями).

Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Условия оплаты труда, установленные в соответствии с Положением, включая размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

2. Порядок и условия оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- д) перечня компенсационных выплат;
- ж) перечня стимулирующих выплат;
- з) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- и) мнения представительного органа работников.

2.2. Размеры **базовых окладов** (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - оклады) работников Учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приложение 1 к настоящему Положению).

2.3. С учетом условий труда работникам образовательных Учреждений устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с **Перечнем** компенсационных выплат (приложение 2 к настоящему Положению).

2.4. Компенсационные выплаты устанавливаются в виде коэффициентов (процентов) к окладам работников Учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням или в абсолютном размере.

2.5. Работникам учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются стимулирующие выплаты, согласно [Перечню](#) стимулирующих выплат (приложение 3 к настоящему Положению).

2.6. Конкретный размер стимулирующих выплат может определяться как с применением коэффициентов (процентов) к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере.

2.7. Размер и условия стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

2.8. Расчет месячной заработной платы работника муниципального образовательного учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum KB + \sum СВ,$$

где:

З - месячная заработная плата;

ДО - оклад;

(в ред. постановления Администрации города Костромы от 19.04.2019 N 583)

$\sum KB$ - сумма компенсационных выплат;

$\sum СВ$ - сумма стимулирующих выплат.

2.9. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем суммирования оклада, выплат с использованием повышающих коэффициентов ($K_{кв}$, K_z), выплаты за стаж педагогической работы ([приложение 3](#) к настоящему Положению) и компенсационных выплат в соответствии с [пунктом 1](#) Перечня компенсационных выплат ([приложение 2](#) к настоящему Положению), умноженных на фактическую нагрузку в неделю, и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

2.10. Кроме того, в месячную заработную плату включаются другие стимулирующие выплаты и компенсационные выплаты, установленные [пунктом 2](#) Перечня компенсационных выплат ([приложение 2](#) к настоящему Положению).

2.11. Тарификация педагогических работников производится один раз в год на начало учебного года.

2.12. Руководитель Учреждения ежегодно составляет и утверждает на педагогических работников [тарификационные списки](#).

3. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения

3.1. Заработная плата заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Оклады заместителей руководителей Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов руководителей Учреждения.

Конкретный размер оклада заместителей руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре на основании приказа руководителя Учреждения.

3.3. Компенсационные выплаты устанавливаются в виде коэффициентов (процентов) к окладам заместителей руководителей в соответствии с [Перечнем](#) компенсационных выплат ([приложение 2](#) к настоящему Положению) или в абсолютном размере.

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются для заместителей руководителей Учреждения в соответствии с [Перечнем](#) стимулирующих выплат ([приложение 3](#) к настоящему Положению).

Размер стимулирующих выплат устанавливается в виде коэффициентов (процентов) к окладу заместителей руководителей Учреждения или в абсолютном размере.

3.5. Правила установления размеров и условий оплаты труда руководителя муниципального образовательного учреждения при заключении с ним трудового договора устанавливаются постановлением Администрации города Костромы.

4. Другие вопросы оплаты труда

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

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

б) за часы работы, выполненные учителями, свыше объема, установленного им при тарификации, при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице;

в) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

г) за часы работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) свыше учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера оклада педагогического работника, с учетом суммы повышающих коэффициентов (К_{кв}), (К_з), выплаты за стаж педагогической работы ([приложение 3](#) к настоящему Положению) и компенсационных выплат в соответствии с [пунктом 1](#) Перечня компенсационных выплат ([приложение 2](#) к настоящему Положению), за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.2. Руководитель Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного Учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

а) при преподавании в образовательных учреждениях применяются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук - до 0,20;

для доцента, кандидата наук - до 0,15;

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - до 0,10.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера оклада, определенного для 1 квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

4.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема предусмотренных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.4. Решение об увеличении (индексации) размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) и базовых ставок заработной платы, установленных [приложением 1](#) к настоящему Положению, в том числе с учетом уровня инфляции, принимается в форме постановления Администрации города Костромы.

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, устанавливаемые на основе отнесения профессий и должностей работников к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Базовые оклады (базовые должностные оклады), ставки заработной платы, в рублях
Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»)	
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	6 087
2 квалификационный уровень	6 160
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6 231
2 квалификационный уровень	6 302
3 квалификационный уровень	6 371
4 квалификационный уровень	7 126
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	6 371
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	6 729
2 квалификационный уровень	6 738
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	14 201
2 квалификационный уровень	15 305
3 квалификационный уровень	16 407
4 квалификационный уровень	16 466
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	8 950
2 квалификационный уровень	9 452
Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	

(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	6 231
2 квалификационный уровень	6 302
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	8 295
2 квалификационный уровень	9 201
3 квалификационный уровень	9 484
4 квалификационный уровень	9 626
5 квалификационный уровень	9 767
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	8 298
2 квалификационный уровень	9 202
3 квалификационный уровень	9 488
4 квалификационный уровень	9 627
5 квалификационный уровень	9 773
Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»)	
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
1 квалификационный уровень	9 201
2 квалификационный уровень	9 210
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
	6 627
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
	9 484
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
	8 828
Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп	

должностей работников физической культуры и спорта»)	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
1 квалификационный уровень	8 777
2 квалификационный уровень	9 201
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	10 192
2 квалификационный уровень	10 616
3 квалификационный уровень	10 758
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня	
1 квалификационный уровень	10 899
2 квалификационный уровень	10 920
Профессиональные квалификационные группы должностей работников внутреннего водного транспорта (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 года № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта»)	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников внутреннего водного транспорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	6 231
2 квалификационный уровень	6 246
3 квалификационный уровень	6 259
4 квалификационный уровень	6 270
5 квалификационный уровень	6 334
6 квалификационный уровень	7 126
7 квалификационный уровень	8 950
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»)	
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3 квалификационный уровень	4 353
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	5 915
Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2017 года № 351н «Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья"»	
Ассистент по оказанию технической помощи	6 231
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда"»	
Специалист по охране труда	6 371

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок"»	
Специалист по закупкам	8 295
Консультант по закупкам	9 201
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 626н «Об утверждении профессионального стандарта "Эксперт в сфере закупок"»	
Эксперт по закупкам	8 777
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 января 2023 года № 53н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области воспитания"»	
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16 466
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 июля 2020 года № 470н «Об утверждении профессионального стандарта "Фельдшер"»	
Фельдшер	4 353

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты в виде коэффициентов повышения:

а) педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных муниципальных образовательных учреждениях:

педагогическим работникам, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы, при численности детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзии в каждом классе:

от 1 до 5 человек - 0,05;

от 6 до 10 человек - 0,1;

11 и более человек - 0,15;

педагогическим работникам, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы в коррекционных классах, - 0,2;

педагогическим работникам, реализующим адаптированную образовательную программу дошкольного образования в группах компенсирующей направленности с приоритетным осуществлением деятельности по квалифицированной коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии одной и более категорий детей с ограниченными возможностями здоровья, - 0,2;

педагогическим работникам, реализующим основные общеобразовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей, - до 0,15;

заместителям директоров по учебной, учебно-воспитательной работе и воспитательной работе, по иностранному языку, по производственному обучению, учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в учреждениях с углубленным изучением иностранного языка, - до 0,15;

за выполнение дополнительных обязанностей, связанных с методической работой, наставнической деятельностью, при наличии квалификационной категории "педагог – методист", "педагог – наставник" - 0,15;

педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений города Костромы, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки по адаптивным видам спорта, - 0,2;

б) Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда размер выплаты компенсационного характера устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

Конкретный размер выплат по результатам СОУТ определяется рабочей группой, утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом и не может быть меньше 4 процентов.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в следующих размерах:

а) за каждый час работы в ночное время - 0,35;

б) за работу в выходной или праздничный день - в двойном размере от базового оклада;

в) за сверхурочную работу - за первые два часа работы в полуторном размере от базового оклада, за последующие часы - в двойном размере от базового оклада;

г) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема

работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (за исключением случая, указанного в подпункте "е" настоящего пункта), - по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

Виды работ	Выплаты (от должностного оклада)	Срок
1. за функции классного руководителя: – 1- 11 классы. из расчета с наполняемостью не менее 25 человек, для классов с наполняемостью меньше установленной численностью размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся	7 150	В течение учебного года
2. за проверку письменных работ (от нагрузки): - по русскому языку, чтению и литературе - по математике, окружающему миру - по иностранному языку, биологии, географии, истории, обществознанию, химии, физике, информатике	3% 2% 1%	В течение учебного года
3. За заведование учебными кабинетами	5% - 15%	В течение учебного года
4. За работу с библиотечным фондом	10-50%	В течение года
5. За внеклассную работу по предмету, участие в соревнованиях, конкурсах выставках	7%	В течение учебного года
6. За руководство методическим объединением	5%	В течение учебного года
7. За руководство детскими и творческими коллективами	5-50%	В течение учебного года
8. За организацию работы на пришкольном участке	6%	С мая по сентябрь
9. Начальнику оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей	13%	Апрель, май, июнь
10. За работу в рамках социального партнерства, (по разработке КД, локальных и нормативных актов, содержащих нормы трудового права и др.)	15%	В течение года
11. За работу по соцстраху	15%	В течение года
12. За ведение базы данных учащихся и оформление документации, связанной с организацией и проведением ЕГЭ	20-50%	В течение года
13. Рабочему за погрузочно – разгрузочные работы	50%	В течение года
14. За выполнение дополнительных обязанностей, связанных с методической работой, наставнической деятельностью, при наличии квалификационной категории «педагог – методист», «педагог – наставник»	15%	В течение года

е) за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя муниципального образовательного учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - не более 30 процентов должностного оклада работника с начислением соответствующих надбавок и иных выплат, установленных по основной должности.

ж) ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам за классное руководство - 5000 руб. из средств федерального бюджета (не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах).

з) ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и

взаимодействию с детскими общественными объединениями – 5 000 рублей из средств федерального бюджета. Педагогическим работникам, отработавшим месяц не полностью, ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается в размере, исчисленном пропорционально фактически отработанному времени.

3. Конкретный размер компенсационных выплат за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, определяется рабочей группой, утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом ежегодно:

- на год (с 01 сентября по 31 августа);
- на определенный период (с момента поручения работы до момента окончания работы).

Снятие компенсационных выплат за дополнительные виды работ осуществляется в связи с отказом работника от выполнения работы, за которую была определена выплата.

Выплаты устанавливаются в пределах ФОТ.

ПЕРЕЧЕНЬ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

- 1) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- 2) Выплаты за качество выполняемых работ.
- 3) Выплаты за стаж работы, выслугу лет могут устанавливаться за работу в образовательных учреждениях, на педагогических должностях.
- 4) Выплаты с использованием повышающих коэффициентов.
- 5) Премияльные выплаты по итогам работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных в Учреждении.

1. Перечень и условия выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ для педагогических работников:

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы	Условия выплат	Количество баллов
- Обобщение и распространение передового педагогического опыта; - Участие в профессиональных конкурсах муниципального, регионального, российского уровня; - Наличие собственного сайта; наставничество над молодыми педагогами)	✓ На уровне города – 5 (участие), 8 (победа) баллов; ✓ На уровне области – 8 (участие), 11 (победа) баллов ✓ На уровне всероссийском – 9 (участие), 14 (победа) баллов.	14
Создание учебно-программной документации, учебных пособий, дидактических материалов, имеющих положительные рецензии	✓ Да – 6 баллов; ✓ Нет – 0 баллов	6
Участие (победа) в ежегодном смотре-конкурсе учебных кабинетов и лабораторий	✓ Да – 6 баллов; ✓ Нет – 0 баллов	6
Динамика и показатели развития комплексно-методического обеспечения предмета (кабинета)	✓ Да – 6 баллов; ✓ Нет – 0 баллов	6
Внедрение авторских инновационных разработок	✓ Да – 6 баллов; ✓ Нет – 0 баллов	6
Использование современных образовательных технологий (в том числе информационных) и оборудования, новых форм организации учебного и воспитательного процесса	✓ Да – 6 баллов; ✓ Нет – 0 баллов	6
Участие в семинарах, конкурсах, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения	✓ На уровне гимназии ✓ На уровне города ✓ На уровне области	7 8 9

Показатели стимулирования за качество выполняемых работ	Условия выплат	Количество баллов
Динамика обученности учащихся в зависимости от результатов промежуточной аттестации по итогам аттестации с коэффициентами усвоения	Доля неуспевающих учащихся ✓ нет неуспевающих – 2 балла; ✓ есть неуспевающие – 0 баллов. Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценки «4» и «5» ✓ 1 группа (химия, математика, физика, русский язык): 30 - 49% - 6 баллов; 50 – 100% - 8 баллов; ✓ 2 группа (история, обществознание, биология, география, литература, информатика): 50-69% - 6 баллов; 70 – 100% - 8 баллов ✓ 3 группа (черчение, музыка, МХК, ИЗО, хореография, технология, физкультура, ОБЗР): 70 – 89% - 6 баллов; 90-100% - 8 баллов	10
Результативность методической работы педагогических работников	- системность -2 - дифференцированность – 2 - эффективность – 2 - участие в инновационной деятельности -4	10
Общественное признание деятельности педагога (наличие грамот и благодарностей, положительных отзывов родительской общественности, обеспечение удовлетворенности обучающихся процессом и результатами учебно-воспитательной деятельности)	Наличие Отсутствие	10 0
Качественная подготовка и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учебного заведения	- 1-2 мероприятия - 3-4 мероприятия - 5 и более	7 8 10
Высокий профессионализм и качественный результат выполнения порученной работы за рамками должностной инструкции	Объем работы, сложность задач, затраты времени и других ресурсов	10

Педагогическим работникам, которые приняты на работу и не имеют опыта работы в гимназии устанавливается выплата за интенсивность работы ежемесячно в размере 50% от базового оклада в течение первого года работы.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ для педагогических работников определяется рабочей группой, утверждается приказом руководителя по согласованию с выборным представительным органом работников учреждения и устанавливается ежегодно *на 1 сентября по 31 августа*.

2. Перечень и условия выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ для непедагогического персонала:

Заместители директора.

2.1. Стимулирующие выплаты и их размеры устанавливаются в трудовом договоре

(дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом с заместителем руководителя организации, сроком на один календарный год (с 1 января по 31 декабря) по итогам работы гимназии в отчетном периоде, и подлежат пересмотру ежегодно не позднее 30 октября текущего финансового года.

2.2. Надбавки стимулирующих выплат на очередной финансовый год назначаются заместителям руководителя организации при условии выполнения гимназией в полном объеме муниципального задания.

2.3. Оценка деятельности заместителя руководителя осуществляется по следующим качественным и количественным критериям

Наименование критерия	Размер надбавки
Эффективность и результативность работы учреждения (180%), в том числе:	
Отсутствие обучающихся, имеющих отметку «неудовлетворительно» по итогам года	Не более 10%
Отсутствие выпускников, не сдавших ЕГЭ	Не более 10%
Отсутствие выпускников, не сдавших ГИА	Не более 10%
Наличие выпускников, получивших 100 баллов по результатам ЕГЭ	Не более 10%
Наличие призеров и победителей всероссийской олимпиады школьников (муниципального, регионального и заключительных этапов)	Не более 10%
Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися общеобразовательного учреждения	Не более 10%
Обеспечение инновационной деятельности учреждения (наличие инновационной площадки, участие учреждения и педагогических работников в конкурсном движении и научно-практических конференциях муниципального, регионального и всероссийского уровней)	Не более 10%
Наличие в учреждении педагогических работников в возрасте до 35 лет (15% от общего числа педагогических работников)	Не более 10%
Получение средств в результате предоставления платных услуг не менее 450 рублей и более на 1 учащегося в течение календарного года	Не более 10%
Отсутствие обоснованных жалоб граждан на организацию учебно-воспитательного процесса в общеобразовательной организации	Не более 10%
Предоставление спортивных залов общеобразовательных организаций для занятия спортом взрослому населению	Не более 10%
Отсутствие травматизма детей и сотрудников	Не более 10%
Наличие обучающихся, сдавших нормы ГТО	Не более 10%
Наличие работников, сдавших нормы ГТО	Не более 10%
Обеспечение реализации экскурсионных программ по туристическим образовательным маршрутам Костромской области	Не более 10%
Информатизация управленческой деятельности	Не более 10%
Информационная открытость (гимназический сайт, НОКО и др.)	Не более 10 %
Организация повышения квалификации курируемых педагогов. Прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки	Не более 10 %
Сложность и напряженность в труде заместителя руководителя (40%), в том числе:	
Отсутствие дисциплинарных взысканий	Не более 10%
Наличие на базе учреждения структур, существенно усложняющих деятельность заместителя руководителя (социально-досуговая площадка, пункт сдачи ЕГЭ, наличие нескольких отдельно стоящих зданий, инфраструктуры доступной среды, объединений, работающих с детьми с ОВЗ и (или) инвалидами, музей, тепличное хозяйство) или работа в сложных социальных условиях	Не более 10%
Прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, привлечение грантов и т.д.	Не более 10%
Публикации в профессиональной прессе	Не более 10%

3. Технический, обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал.

3.1. Выплаты за эффективность и качество выполняемых работ.

Категория работников	Показатели	Периодичность	Размер выплат
Начальник хозяйственного отдела (завхоз), заведующий канцелярией, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территории.	Особый режим работы, обеспечивающий бесперебойное, безаварийное функционирование учреждения.	Ежемесячно	Не более 200%
Начальник хозяйственного отдела (завхоз), заведующий канцелярией, делопроизводитель (секретарь), уборщик служебных помещений, уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, главный библиотекарь (заведующий библиотекой).	Четкая организация сопровождения учебно - воспитательного процесса.	Ежемесячно	Не более 150%
Начальник хозяйственного отдела (завхоз), уборщик служебных помещений, уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет гимназии	Ежемесячно	Не более 100%
Делопроизводитель (секретарь), заведующий канцелярией, специалист по охране труда	Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, своевременное составление и сдача отчетов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации и. т. д.).	Ежемесячно	Не более 100%

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Категория работников	Показатели	Периодичность	Размер выплат
Главный библиотекарь (заведующий библиотекой), сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, начальник хозяйственного отдела (завхоз), уборщик территории,	Успешное выполнение наиболее сложных задач	Ежемесячно	Не более 100%
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. Своевременная и	Ежемесячно	Не более 50%

	качественная подготовка школы к новому учебному году, к отопительному сезону, к зиме и др.		
Сторож (вахтер), делопроизводитель (секретарь)	За сложность, напряженность работы	Ежемесячно	Не более 100%

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ для непедагогического персонала определяется рабочей группой, утверждается приказом руководителя по согласованию с выборным представительным органом работников учреждения и устанавливается ежегодно *на 1 сентября по 31 августа* или на момент начала работы.

4. Выплаты за стаж педагогической работы устанавливаются педагогическим работникам за работу в образовательных учреждениях.

- а) при стаже педагогической работы от трех до пяти лет - 250 рублей;
- б) при стаже педагогической работы от пяти до десяти лет - 500 рублей;
- в) при стаже педагогической работы свыше десяти лет - 1 000 рублей.

5. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов:

5.1. Коэффициент за квалификационную категорию (Ккв) - устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации. При установлении коэффициента руководствоваться следующими его размерами:

Наличие квалификационной категории	Коэффициент Ккв
вторая квалификационная категория	0,06
первая квалификационная категория	0,13
высшая квалификационная категория	0,27

Выплата за квалификационную категорию осуществляется с даты присвоения квалификационной категории на основании документа о присвоении квалификационной категории.

За педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории, установленной до 01.09.2023 года, сохраняются в следующих случаях:

- а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – сроком на один год;
- б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно ([приложение N 7](#) к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ "О страховых пенсиях" в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. N 350) – сроком на один год;
- в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - сроком на один год;
- г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не более чем на один год;

е) в случае вынужденного переезда с территорий Брянской, Курской и Белгородской областей в связи с военными действиями – сроком на один год.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.2. Коэффициент за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, ведомственных наград федерального значения, государственных наград, почетного звания (Кз) - устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, ведомственных наград федерального значения, государственных наград, почетного звания. При установлении коэффициента Кз следует руководствоваться следующими его размерами:

Наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, ведомственных наград федерального значения, государственных наград, почетного звания	Коэффициент Кз
ведомственная награда федерального значения, почетное звание	0,06
государственная награда, ученая степень кандидата наук	0,07
ученая степень доктора наук	0,11

При наличии у работника двух и более оснований для установления доплат в соответствии с настоящим подпунктом доплата устанавливается по основанию, по которому предусмотрен больший размер выплат.

6. Премияльные выплаты по итогам работы:

Премирование работников Учреждения производится в соответствии с Положением о премировании (Приложение № 4 к настоящему Положению).

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

Настоящее Положение о премировании вводится в целях материального стимулирования работников учреждения с учётом индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации Уставных задач.

Премияльные выплаты предельными размерами не ограничиваются. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер премиальных выплат устанавливается рабочей группой, утверждается приказом руководителя по согласованию с выборным представительным органом работников.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании является локальным нормативным актом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Костромы «Гимназия №1» (далее - Учреждение), разработанным в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Правилами установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Костромы по виду экономической деятельности «образование», подведомственных Комитету образования, культуры и спорта Администрации города Костромы, утвержденными постановлением Главы города Костромы от 27 октября 2008 года № 2060, и вводится в целях материального стимулирования работников Учреждения с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работников дисциплинарных взысканий и других показателей.

1.2. Премия является стимулирующей выплатой и входит в состав заработной платы работников Учреждения.

Премии выплачиваются работникам Учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, в качестве поощрения в соответствии с видами премий и их размерами, сроками выплаты премий, по основаниям и при соблюдении условий, установленных настоящим Положением.

2. Виды премий

2.1. Работникам Учреждения выплачиваются следующие виды премий:

2.1.1. премии **по итогам работы**;

2.1.2. единовременные поощрительные выплаты в связи с **юбилейными и праздничными** датами.

3. Основания и условия выплаты премий. Размеры премий.

3.1. Выплата премии работникам Учреждения осуществляется при наличии экономии и в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

3.2. Решение о премировании работников Учреждения принимается индивидуально по каждому работнику Рабочей группой, создаваемой в Учреждении, по согласованию с выборным профсоюзным органом и утверждается приказом руководителя Учреждения или лица, его заменяющего.

3.3. Работникам Учреждения, отработавшим неполный расчетный период, премии выплачиваются с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

3.4. Работники, находящиеся в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком, могут быть премированы единовременными поощрительными выплатами в связи с юбилейными и праздничными датами.

3.5. Работнику Учреждения, к которому применено дисциплинарное взыскание за совершение дисциплинарного проступка, может быть снижен размер премий, которые начисляются за период, в котором к Работнику применено соответствующее дисциплинарное взыскание, при этом размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

3.6. Премии по итогам работы за месяц, квартал, год.

3.6.1. Периодичность подведения итогов работы определяется Рабочей группой.

3.6.2. Подведение итогов осуществляется с учетом выполнения следующих показателей:

Категории работников	Показатели премирования
1. Педагогические работники	1. Достижение учащимися высоких показателей в образовании в сравнение с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения. 2. Высокие результаты сдачи ЕГЭ, ОГЭ (подготовка учащихся, набравших 100 баллов, максимальное количество баллов, имеющих результат выше чем в области) 3. Подготовка победителей, призёров олимпиад, лауреатов конкурсов, соревнований, конференций (в зависимости от результатов): - городского уровня, - регионального уровня, - всероссийского уровня, - международного уровня. 4. Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса. 5. Разработка и внедрение авторских учебных программ. 6. Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях, проектных группах) 7. Диссеминация педагогического опыта. участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня. 8. Качественная подготовка и проведение внеклассных мероприятий с учащимися и их родителями (законными представителями), повышающих имидж гимназии. 9. Эффективная проектно-исследовательская и творческая деятельность учащихся. 10. Системное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья учащихся. 11. Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение мониторингов, документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией гимназии, органами управления образованием, выполнение особо важных поручений администрации гимназии). 12. Образцовое содержание учебного оборудования, учебного кабинета, а также подготовка гимназии к началу учебного года. 13. Итоги организации труда и отдыха учащихся в каникулярный период. 14. Работа с общественными организациями, СМИ.

2. Административный персонал	1. Разработка локально-нормативных актов по учебно-воспитательной работе. 2. Своевременное и качественное оформление статистической отчетности по запросу органов образования. 3. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся. 4. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса. 5. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении гимназией (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.) 6. Сохранение контингента обучающихся в 1-11 классах. 7. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников. 8. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе. 9. За разовое своевременное и качественное выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности работника. 10. Высокий уровень проведенных мероприятий в рамках семинара, открытых мероприятий, повышающих имидж гимназии. 11. Внедрение в управленческий процесс электронного документооборота. 12. Организация и проведение летней оздоровительной компании.
3. Учебно - вспомогательный персонал	1. Качественная подготовка внеклассных мероприятий, с учащимися и их родителями, повышающих имидж гимназии. 2. Своевременное и качественное оформление отчетной документации. 3. Выполнение особо важных и срочных работ.
4. Технический и обслуживающий персонал	1. Образцовое содержание помещений гимназии в соответствии с санитарными нормами, качественная уборка помещений, обеспечение безаварийной работы всех систем жизнеобеспечения гимназии. 2. Большая подготовительная работа по проведению мероприятий, повышающих имидж гимназии. 3. Качественная подготовка гимназии к началу учебного года, к работе лагеря с дневным пребыванием детей. 4. Выполнение особо важных и срочных работ.
5. Работники канцелярии	1. Выполнение особо важных и срочных работ. 2. Высокая исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией гимназии, органами управления образованием, составление тарификации, смет, штатного расписания). 3. Качественно и своевременно проведение подготовки документооборота. 4. Экономное использование материальных ресурсов.

6. Столовая	1. Премирование заведующего производством производится от 50% до 150%: • за увеличение охвата учащихся горячим питанием; • за выпуск качественной продукции, пользующейся спросом учащихся; • за отсутствие нарушения санитарно-гигиенических норм по столовой; • за организацию правильного и безопасного использования имеющегося оборудования и инвентаря и др. 2. Премирование поваров производится до 100% за: • приготовление блюд высокого качества и соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил; • за увеличение объема выполняемых работ, совмещение профессий (должностей); • за работу с тяжелыми и вредными условиями труда, разгрузку продуктов. 3. Премирование мойщиков посуды и кухонных рабочих производится до 100% за: • содержание в чистоте всех помещений столовой; • за чистоту посуды и другого инвентаря.
-------------	---

3.6.3. Размер премии по итогам работы – от 1% до 500 % должностного оклада (ставки заработной платы).

3.7. Единовременные поощрительные выплаты.

3.7.1. Единовременные поощрительные выплаты в связи с государственными и профессиональными праздниками: **День учителя, Международный женский день, День защитника Отечества, Новый год.**

3.7.2. Юбилей со дня рождения работника: **50-летием, 55-летием, 60-летием и далее через каждые 5 лет.**

3.7.3. Юбилей деятельности Учреждения: **35-летие, 40-летие, 45-летие и далее через каждые 5 лет.**

3.7.4. Размер единовременной поощрительной выплаты – **не более 10 000 рублей.**

3.8. Премии выплачиваются в сроки, установленные для выплаты заработной платы.