

Согласовано:

Председатель ПК

профессиональная
организация

«07» марта 2024 года

А.А. Швед

«07» марта 2024 года

«07» марта 2024 года

Утверждено:

Директор гимназии

МАОУ
Гимназия № 3

«07» марта 2024 года

З.В. Стрелкова

«07» марта 2024 года

«07» марта 2024 года

Согласовано:

Председатель Управляющего совета гимназии

Л.Н.Перерва

Положение

о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар гимназии № 3 имени Дмитрия Жалиева, находящейся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар

Раздел I

Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар гимназии № 3 имени Дмитрия Жалиева» (далее – гимназия), находящейся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 08.05.2010 № 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений", решением городской Думы Краснодара от 25.11.2010 № 4 п. 7 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар", постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар» с изменениями и дополнениями, в целях развития кадрового потенциала, совершенствования оплаты труда работников гимназии, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

2. Положение распространяется на оплату труда работников гимназии, реализующих основные образовательные программы, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительные общеобразовательные программы.

3. Положение включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников гимназии;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

4. Система оплаты труда работников гимназии устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организаций в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Краснодарского края, муниципальными нормативными правовыми актами, с учётом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;
рекомендаций Краснодарской городской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с Краснодарской городской организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Заработная плата каждого работника организации зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

8. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются организацией самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

9. Фонд оплаты труда гимназии, формируется исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке организации, и средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

Оплата труда работников гимназии производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда гимназии.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда гимназии составляет не более 40%.

Раздел II

Основные условия оплаты труда работников гимназии

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы:

1.1. По профессиональным квалификационным группам работников

учебно-вспомогательного персонала минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы составляют:

| Перечень групп должностей | Должность | Минимальный размер окладов (должностной оклад), ставка заработной платы (руб.) |
|---|---|--|
| Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе "Должности служащих первого уровня" | Секретарь | 8 365 |
| Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе "Должности служащих третьего уровня" | Специалист по кадрам, бухгалтер, экономист, электроник, специалист в сфере закупок. | 8 875 |

1.2. По профессиональным квалификационным группам педагогических работников минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы составляют:

| Перечень групп должностей | Повышающий коэффициент | Должность | Минимальный размер окладов (должностной оклад), ставка заработной платы (руб.) |
|---|------------------------|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников (за исключением отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования спортивной направленности)" | | | 12 522 |
| | 0,08 | Педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор | 13 524 |
| | 0,09 | Педагог-психолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 13 649 |
| | 0,10 | Преподаватель-организатор основ безопасности | 13 775 |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-библиотекарь | |
|--|--|---|--|

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

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

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

На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор организации самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Минимальные повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным уровням отражены в приложении N 2 к настоящему Положению.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному размеру оклада (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад, подлежащий округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Оклад педагогического работника определяется по формуле:

$$ОП = \frac{Ом \times К \times Уф}{Ун}, \text{ где:}$$

Оп - оклад педагогического работника;

Ом - минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы (руб.) педагогического работника;

К - повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным уровням;

Уф - фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю педагогического работника;

Ун - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

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

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) (далее - учебные занятия) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определённой трудовым договором, рекомендуется производить из расчёта заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмене (приостановке) учебных занятий по указанным основаниям.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включённых в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются директором организации с учётом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок, установленных настоящим Положением;

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

При индексации заработной платы размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок работников организаций подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от минимального оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

3. Минимальные размеры окладов профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и составляют:

| Квалификационный разряд работ | Должность | Минимальный размер оклада (руб.) |
|--|---|----------------------------------|
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Уборщик служебных помещений, дворник, вахтер. | 8 121 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 8 616 |

4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

5. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников гимназии устанавливаются следующим образом:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, в период, продолжавшийся не более двух месяцев;

за часы внеурочной деятельности, выполненные в рамках федерального государственного образовательного стандарта сверх объёма, установленного при тарификации;

за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и учёную степень, почётное звание, стимулирующую надбавку за выслугу лет, а также на доплату за работу в классах наполняемостью свыше 25 человек.

Почасовая оплата труда применяется при оплате педагогическим работникам за часы, отработанные в порядке оказания платных дополнительных образовательных услуг, не относящихся к основным видам деятельности:

сумма оплаты за один час оказания дополнительной образовательной платной услуги определяется в соответствии с экономическим обоснованием цены конкретной услуги в следующих размерах:

- педагог дополнительного образования - 588,88 руб., с учётом компенсации за неиспользованный отпуск;

- педагог-организатор – 258,72 руб., с учётом компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата производится за фактически отработанные часы в месяц в соответствии с актом выполненных услуг (проведённых часов) по платным дополнительным образовательным услугам, не относящимся к основным видам деятельности.

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются гимназией самостоятельно.

Раздел III

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и

управления учебным процессом, создание муниципальных экспериментальных площадок;
выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
выплаты за сложность, напряжённость выполняемой работы;
выплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.
Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы установлены Приложением 2 Положения.

1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

1.3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет.

Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается работникам гимназии в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемой работникам гимназии:

при выслуге лет от 1 до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

при выслуге лет от 20 лет - 20%.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет является обязательной выплатой работнику гимназии.

1.4. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почётное звание, учёную степень, учёное звание, ведомственное почётное звание, ведомственные награды.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

0,10 - при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам, которым присвоена учёная степень, почётное звание при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,30 - за учёную степень доктора наук;

0,20 - за учёную степень кандидата наук;

0,10 - за почётное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный...", "Народный...", "Почётный...".

Выплата работникам, имеющим почётное звание, учёную степень, учёное звание, ведомственное почётное звание, ведомственные награды устанавливается по одному основанию, имеющему большее значение, является обязательной выплатой работнику гимназии.

1.5. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

1.6 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается директором гимназии персонально в отношении конкретного работника организации.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника гимназии, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

2. Ежемесячная выплата работникам гимназии, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся.

Предельные размеры ежемесячной выплаты составляют:

2 000 рублей - заместителю руководителя, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1 000 рублей - социальному педагогу.

При выполнении объёма работы более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, ежемесячная выплата устанавливается как за одну ставку, при выполнении объёма работ менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

3. В соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 18.07.2022 № 3231 «Об утверждении Порядка осуществления дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар» с изменениями и дополнениями, в гимназии устанавливается:

3.1. денежная выплата для дополнительного стимулирования отдельным категориям работников в размере 3000 рублей в месяц.

Перечень должностей и профессий работников гимназии, которым осуществляется данная выплата:

- Педагогические работники (старший вожатый, педагог дополнительного образования, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-библиотекарь).

- Обслуживающий персонал (вахтёр, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений).

3.2. денежная выплата для дополнительного стимулирования отдельным категориям работников в размере 8000 рублей в месяц по должности учитель.

Денежная выплата осуществляется исходя из объёма рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объёме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

4. В гимназии устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата молодым специалистам, принятым по основному месту работы в течение трех лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего профессионального образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией в размере 3000,00 рублей в месяц.

Данная выплата осуществляется в течение 3-х лет со дня трудоустройства молодого педагога, являющегося выпускником образовательной организации среднего профессионального или высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет.

Ежемесячная выплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты. При заключении срочного трудового договора между МАОУ гимназией № 3 и молодым педагогом, в том числе на период отсутствия основного работника, ежемесячная выплата не производится.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, ежемесячная выплата не осуществляется.

Ежемесячная выплата может быть возобновлена в случае выхода работника на основное место работы, и осуществляется до истечения трех лет без учета периодов, указанных в четвертом абзаце настоящего пункта.

Неиспользованные по итогам финансового года средства, предусмотренные на осуществление данной выплаты, гимназия вправе направить на дополнительное стимулирование молодого педагога по итогам работы за год или на стимулирование педагогических работников, в том числе осуществляющих наставничество.

5. В гимназии устанавливается ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам в размере 5 750 рублей.

Ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счёт средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника.

Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники общеобразовательных организаций, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключённого по 1 сентября соответствующего года. Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам общеобразовательных организаций, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет. Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации. Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учёта отработанного времени. При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учёта отработанного времени. Ежегодная выплата педагогическим работникам общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

6. В соответствии с подпунктом 1.5 пункта 1 настоящего Положения работникам гимназии могут быть установлены премиальные выплаты и поощрительные выплаты разового характера.

Работникам гимназии могут быть установлены премии:

а) по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы;

б) за качество выполняемых работ;

в) за выполнение особо важных и срочных работ (поручений).

7. Премияльная выплата по итогам работы за период (месяц, квартал, год) может выплачиваться с целью поощрения работников гимназии за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных

обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью гимназии;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премияльные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премияльные выплаты по итогам работы не ограничены.

Выплата денежного вознаграждения директору (премирование) может производиться за счёт доходов, полученных от оказания платных дополнительных образовательных услуг на основании приказа Учредителя по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Максимальный размер премии по итогам работы устанавливается приказом департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

8. Премияльные выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работникам гимназии единовременно в размере:

пяти базовых должностных окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края;

присвоении почётных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город Краснодар, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

9. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ (поручений) выплачиваются работнику гимназии единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (поручений) с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

10. Работникам гимназии могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

к праздничным (статья 112 Трудового кодекса Российской Федерации) и профессиональным датам.

Поощрительные выплаты разового характера за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работнику гимназии единовременно.

При поощрении учитываются:

интенсивность и напряжённость работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

Поощрение за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику гимназии, которому установлена соответствующая выплата стимулирующего характера в соответствии с подпунктами 1.1, 1.2 раздела 3 настоящего Положения.

11. Премирование и выплата поощрений разового характера осуществляются по

решению директора гимназии в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников организации.

Размер премиальных выплат и поощрительной выплаты разового характера может определяться как в процентах к должностному окладу работников организации, так и в абсолютном размере.

Премиальные выплаты и поощрительные выплаты разового характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

12. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учётом мнения выборного представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом разработанных в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников, установленных по согласованию с представительным органом работников организации.

14. Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

15. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается директором гимназии с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии (совета) с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников, за исключением обязательных выплат, указанных в подпунктах 1.3 и 1.4 раздела III Положения.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям директора, главному бухгалтеру, и иным работникам, подчинённым директору непосредственно, - по представлению руководителя организации;

иным работникам, подчинённым заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя организации.

Раздел IV

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьёй 150 Трудового Кодекса Российской Федерации;

оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, производится в соответствии со статьёй 151 Трудового Кодекса Российской Федерации;

оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьёй 152 Трудового Кодекса Российской Федерации, за работу в выходные и праздничные дни - в соответствии со статьёй 153 Трудового Кодекса Российской Федерации, за работу в ночное время - в соответствии со статьёй 154 Трудового Кодекса Российской Федерации;

выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника;

выплаты за особенности (специфику) работы в образовательных организациях.

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

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Директор гимназии принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

Соответствующие выплаты предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьёй 150 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, производится в соответствии со статьёй 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

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

6. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьёй 152 Трудового Кодекса Российской Федерации, за работу в выходные и праздничные дни - в соответствии со статьёй 153 Трудового Кодекса Российской Федерации, за работу в ночное время - в соответствии со статьёй 154 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников организации.

7. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника:

7.1. За выполнение функции классного руководителя, за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику).

Выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается из расчёта 4 000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе.

Выплата за выполнение функции классного руководителя выплачивается педагогическому работнику, осуществляющему классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата за выполнение функции классного руководителя педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство, производится ежемесячно.

7.2. Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей в месяц выплачивается педагогическому работнику, осуществляющему классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство, производится ежемесячно (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику).

7.3. Выплаты за проверку письменных работ с учётом фактического объёма учебной нагрузки от размера ставки заработной платы или должностного оклада:

начальная школа – 15%

русский язык и литература – 20%

математика - 17%

иностраный язык, физика, химия, биология, информатика, история, общество, экономика, право, география, природоведение – 10%

Оплата за проверку тетрадей учителям, осуществляющих обучение на дому производится в размере 50% от стоимости оплаты за проверку тетрадей по предмету

7.4. Выплата за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.д.) до 1500 рублей в месяц.

7.5. Выплата за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории "педагог-методист" - 700 рублей в месяц.

7.6. Выплата за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-наставник" до 3000 рублей в месяц.

7.7. Выплата за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том

числе работу с отстающими и одарёнными детьми, с обучающимися, получающими образование в форме самообразования и в форме семейного воспитания до 3000 рублей в месяц.

Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выплачиваются в абсолютных величинах либо в процентах от размера ставки заработной платы (должностного оклада).

8. Выплаты за особенности (специфику) работы в образовательных организациях.

8.1. Выплата за работу в классах (группах) компенсирующей направленности для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и в классах (группах), в которые зачислены обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, проходящие обучение по адаптированным основным образовательным программам, - до 20% от размера должностного оклада (ставки заработной платы).

8.2. Выплата за особенности работы педагогических работников, непосредственно осуществляющих индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий), - 20% от размера должностного оклада (ставки заработной платы).

8.3. Выплата за работу в группах для детей-инвалидов с тяжёлыми нарушениями центральной нервной системы муниципальных образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, - 30% от размера должностного оклада (ставки заработной платы).

8.4. Выплата за работу в классах, наполняемостью свыше 25 человек с учётом фактического объёма учебной нагрузки от размера ставки заработной платы или должностного оклада:

При наполняемости

от 26 до 30 – 5%

от 31 до 35 – 10%

от 35 и выше – 15%.

9. Выплата за произведённую дополнительную работу по оформлению документации, не включённой в Федеральный перечень документации, утверждённый приказом Минпросвещения России от 21.07.2022 № 582, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных образовательных программ – предельными размерами не ограничивается.

10. Выплата за предпрофильную подготовку, профориентацию, за работу с казачьими классами – до 3000 рублей ежемесячно

11. Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников гимназии.

Раздел V

Другие вопросы оплаты труда работников

1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

2. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор гимназии на основании письменного заявления работника с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

3. Заработная плата работникам гимназии выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата выплачивается 08 и 23 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счет в банке (пластиковую карту).

4. Расчетные листы бухгалтерия гимназии выдает работникам персонально при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

5. Форма расчетного листа:

| | | | |
|--|------------------------------------|----------------------------|-----------|
| Расчетный лист за _____ месяц _____ года | | | |
| МАОУ гимназия №3 | | | |
| _____ (№ л/с) | | _____ (ФИО) | |
| дата приема: _____ | отработано: дней _____ часов _____ | | |
| сумма льгот: _____ | сумма льгот с нач.года: _____ | | |
| должность: _____ | бюджет | | |
| тар.ставка _____ | оклад по дням _____ | | |
| Итого: | | | |
| Начисления | дн/час | сумма | удержания |
| сумма | | | |
| | | | |
| | | | |
| Итого начислено: _____ | | удержано: _____ | |
| К ВЫПЛАТЕ: _____ | | Сумма в след. месяц: _____ | |
| с _____ -: совокупный доход | | облагаемый | |
| доход | | | |
| по _____ -: | | НДФЛ | |
| пенсионный налог | | | |

Начисления и удержания производятся по кодам и наименованиям согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных актов в области трудового права.

Раздел VI

Порядок и условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера

1. Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размер должностного оклада директора гимназии определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления,

особенностей деятельности и значимости организации в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой им организации и составляет до трёх размеров указанной средней заработной платы.

Кратность оклада директора к средней заработной плате работников, для установления должностного оклада руководителя организации устанавливается один раз в год на основании критериев деятельности организации для установления кратности оклада при определении должностного оклада директора гимназии.

Размеры и условия применения критериев для определения индивидуального повышающего коэффициента при установлении должностного оклада руководителя организации устанавливаются приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников организации для определения размера должностного оклада руководителя определяется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922.

3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера гимназии устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада директора гимназии.

Должностные оклады директора, заместителей руководителя и главного бухгалтера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. С учётом условий труда директору, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

5. Выплаты стимулирующего характера директору гимназии, в том числе премирование директора, производятся на основании оценки деятельности гимназии за отчётный период по критериям в соответствии с установленными приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар показателями эффективности работы организации.

Размер и условия применения критериев оценки деятельности организации для установления персонального повышающего коэффициента и выплаты за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы директору гимназии устанавливаются приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

Директору гимназии может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год.

Кроме того, директору может быть оказана материальная помощь в случаях:

рождения ребёнка;

смерти члена семьи или близкого родственника;

необходимости восстановления здоровья или продолжительного лечения (свыше одного месяца);

потери имущества в результате аварии, пожара, стихийного бедствия;

юбилейной даты (50, 55, 60 лет и т.д.).

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар на основании письменного заявления руководителя организации.

6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год и устанавливается в кратности от 1 до 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера организации устанавливается приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате

директора, его заместителей и главного бухгалтера организации размещается на официальном Интернет-портале администрации муниципального образования город Краснодар и городской Думы Краснодара в разделе департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар не позднее 1 апреля года, следующего за отчётным периодом.

Раздел VII

Штатное расписание

1. Директор гимназии формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда организации по согласованию с департаментом образования администрации муниципального образования город Краснодар.

2. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом организации.

3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

4. Штатная численность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяется путём деления общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителей, установленную согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

5. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 года.

| Наименование выплаты |
|---|
| Оплата по окладу |
| Оклад педагога по тарификации |
| Отпуск основной |
| Дополнительный учебный отпуск (оплачиваемый) |
| Доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей |
| Компенсация отпуска (Отпуск основной) |
| Отсутствие по болезни (больничный еще не закрыт) |
| 23-01 за квалиф.катег. (правильная) до 20% (вкл.) |
| 23-05 за выслугу лет (правильная) до 44% (вкл.) |
| 23-15 выплата за уч.степ.звание % |
| 02-37 обучение на дому |
| 40 За работу по профилактике наркомании |
| 22. 13 за совмещ.профессий(сум) |
| 23. 15 выплата за уч.степ.звание % |
| 2. 22 допл.за внедр.нов.прогр.(сум) |
| 23.10 выпл.раб.не вход.в должн. |
| 22. 26 руков.предм.ком.метод.объедин |
| 23.7 Сложность напряженность(сум) |
| 23.3 интен. и выс.результ.работ(сумм) |
| 33_ За наполняемость классов свыше нормы |
| 23. 5 за выслугу лет (сумм) |
| 3.4 премия |
| 23.9 интен. и выс. результ. работ. (сумм) |
| 12.6 замещения часов |
| Повышенне квалификации |
| 32_Проверка тетрадей (автомат.) |
| 11_обучение на дому |

Приложение № 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар гимназии № 3 имени Дмитрия Жалиева, находящейся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

| За интенсивность и высокие результаты труда | | | | | Размер выплат |
|---|--|--|--|---|---|
| | выплаты за сложность и напряжённость выполняемой работы. сумма | выплаты за высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения, сумма | выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание муниципальных экспериментальных площадок. сумма | выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), сумма | выплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, сумма |
| Педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс | | За подготовку победителей и призеров олимпиад в текущем учебном году | | | 3000-8000 |
| | | За подготовку победителей и призеров спортивных соревнований | | | 3000-8000 |
| | | За проведение открытых уроков высокого качества. | | | 6000 |
| | | За повышение качества обученности учащихся | | | 2000-7000 |
| | | За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обученности при переходе из 4 в 5 класс, из 9 в 10 класс, результаты государственной итоговой аттестации | | | 5000-10000 |
| | | За достигнутые результаты в области реализации ФГОС | | | 1000 - 7000 |
| | | Участие педагогов в окружных, городских, краевых и федеральных конкурсах, конференциях, форумах, фестивалях | | | 1000-10000 |
| | Участие учащихся в окружных, городских, краевых и федеральных конкурсах, форумах, фестивалях | | | 2000-8000 | |

| | | | | |
|--|--|--|--|-------------|
| | Участие в профессиональных конкурсах «Лучший классный руководитель» и др. в течение учебного года: | | | |
| | участие | | | 3000-7000 |
| | победа | | | 7000-10000 |
| | Участие в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года» и т.п. в течение учебного года: | | | |
| | участие | | | 10 000 |
| | победа | | | 15 000 |
| | За высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, заполнение электронных журналов, личных дел, дневника классного руководителя, протоколов родительских собраний и др.) | | | 1000 - 8000 |
| | Наличие публикации информации об ОУ за отчетный период в СМИ (по телевидению); сайте: | | | |
| | Гимназия | | | 2000 |
| | Муниципального уровня | | | 4000 |
| | Краевого уровня | | | 8000 |
| | Федерального уровня | | | 10000 |
| | За качественное ведение документации по платным дополнительным образовательным услугам (за счет средств полученных от оказания платных дополнительных образовательных услуг) | | | 2000-30000 |
| | Участие в работе педагогического совета гимназии с представлением своего опыта работы классного руководителя | | | 3000 - 4000 |
| | Выступление на окружных семинарах, круглых столах, участие в выставках педагогического мастерства с представлением своего опыта работы классного руководителя | | | 2000 - 4000 |
| | Выступление на российских семинарах, форумах с представлением своего опыта работы классных руководителей | | | 6000-10000 |
| | Соблюдение антикоррупционных стандартов | | | 3000 |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|------------|
| | | Наличие единой формы и ее соблюдение всеми учащимися класса | | | | 3000 |
| | | Отсутствие учащихся, совершивших правонарушения, в том числе задержанных в вечернее время в рамках закона № 1539 за отчетный период | | | | 3000 |
| | | Отсутствие мотивированных обращений учащихся в администрацию гимназии и вышестоящие органы в течение полугодия | | | | 3000 |
| | | Отсутствие мотивированных обращений родителей в администрацию гимназии и вышестоящие органы в течение полугодия | | | | 3000 |
| | | | Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций и др. | | | 1000-6000 |
| | | | За разработку и внедрение авторских программ | | | 3000-8000 |
| | | | Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (портфолио, зачеты, проекты и др.) | | | 1000-4000 |
| | | | За вовлечение учащихся в научно-исследовательские проекты | | | 1000-6000 |
| | | | За активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, круглых столах, мастер-классах, разработках тестов, за участие во всероссийских, краевых, городских выставках педагогического мастерства, педагогических чтениях, профессиональных творческих конкурсах, педагогических марафонах, смотрах-конкурсах, участие в работе педагогических советов) | | | 2000-10000 |
| | | | Активная работа в органах ученического самоуправления | | | 1000-3000 |
| | | | Поиск и внедрение новых методов работы с детьми в | | | 1000-6000 |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--------------|
| | | эстетическом, нравственно-патриотическом, духовно - нравственном направлениях. | | | | |
| | | | | За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, посещение музеев и театров и т.п.). | | 2000-10000 |
| | | | | Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж гимназии среди обучающихся, родителей, общественности | | 2000-8000 |
| | | | | Участие в общественных делах | | 500-10000 |
| | | | | Участие в экспедициях и профильных сменах, походах | | 5000 - 10000 |
| | | | | Организация выезда учащихся на экскурсию | | 5000 |
| | Активное участие в гимназических мероприятиях | | | | | 1000-9000 |
| | | | | Открытое внеклассное мероприятие | | 1500-3000 |
| | | | | Проведение внеклассного мероприятия для нескольких классов | | 2000-5000 |
| | За ведение школьного сайта | | | | | 10000 |
| | За выполнение губернаторской программы «Горячее питание» | | | | | 1500-5000 |
| | | | | За активность учащихся в жизни и решении проблем класса, школы и окружающего социума | | До 5000 |
| | | За положительную оценку деятельности учителя со стороны родителей обучающихся школьников | | | | До 7000 |
| | | За положительную оценку деятельности учителя со стороны обучающихся школьников | | | | До 7000 |
| | | | | За подготовку и использование кабинета и методического материала в учебном процессе | | До 3000 |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|--|
| | За интенсивность и сложность работы в казачьих классах | | | | | До 5000 |
| | За качественное и своевременное заполнение электронных журналов | | | | | До 3000 |
| | За работу с детьми из социально-неблагополучных семей | | | | | До 10000 |
| | | За высокие результаты государственной итоговой аттестации, единого государственного экзамена | | | | До 20000 |
| | | | | | За работу, не входящую к круг основных обязанностей за каждый вид выполняемой работы (прописывается в приказе) | До 10000 (за счёт средств от оказания дополнительных образовательных услуг предельными размерами не ограничено) |
| Педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс. | | достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом. стабильность и рост качества обучения | | | | 500-1000 |
| | | подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня | | | | 500-1000 |
| | | | Высокий уровень подготовки и проведения внеклассных мероприятий | | | 500-10000 |
| | | | участие педагога в методической работе(конференциях, семинарах, методсоветах, методических объединениях, педсоветах, профессиональных конкурсах и т.д.) | | | 1000-2500 |
| | | | Высокий уровень организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического | | | 500-8000 |

| | | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|--|
| | | | и физического здоровья учащихся(тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.) | | | |
| | | | Высокий уровень проведения мероприятий по профилактике вредных привычек | | | 500-5500 |
| | | | Высокий уровень организации и проведения мероприятий, повышающих авторитет и имидж гимназии у учащихся, родителей, общественности | | | 1000-3000 |
| | | снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних | | | | 1500-2000 |
| | | снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины | | | | 500-1500 |
| | | снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций | | | | 500-1500 |
| | за участие в конкурсах, концертах, городских, окружных мероприятиях | | | | | До 2000 |
| | за напряжённую и творческую работу | | | | | 500-2000 |
| | | За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися | | | | 500-1000 |
| | | | | | За работу, не входящую к круг основных обязанностей за каждый вид выполняемой работы (прописывается в приказе) | 1000-10000 (за счёт средств от оказания платных дополнительных образовательных услуг предельными размерами не ограничено) |

| | | | | | | |
|------------------------------|---|--|---|--|--|------------|
| | За высокий уровень исполнительской дисциплины(подготовки отчетов, ведение школьной документации и т.д.) | | | | | 500-15000 |
| | | Отсутствие учащихся, совершивших правонарушения, в том числе выявленных в вечернее время в рамках КЗ № 1539 за отчетный период | | | | 500-1000 |
| | | Отсутствие фактов постановки и снятие с учета в органах ОПДМ | | | | 500-1000 |
| Заместители директора | | За высокий уровень организации предпрофильного и профильного обучения | | | | 500-1000 |
| | За обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования гимназии | | | | | 1000-2000 |
| | | За отсутствие неудовлетворительных оценок по итогам проведения ЕГЭ (11 классы) | | | | 1000-10000 |
| | | За отсутствие неудовлетворительных оценок по итогам проведения ГИА (9 классы) | | | | 1000-10000 |
| | | | За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся | | | 1500-2000 |
| | | | За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса | | | 1000-2000 |
| | | | За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении гимназией (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) | | | 1000-2500 |
| | | | За сохранение контингента учащихся в 10-11 классах | | | 1000-5000 |
| | За высокий уровень | | | | | 1000-1500 |

| | | | | | |
|---|--|--|---|--|-----------|
| организации аттестации педагогических работников гимназии | | | | | |
| За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе | | | | | 1000-1500 |
| | | | За высокая координация работы учителей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов. качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации | | 1000-1500 |
| | | | За организацию стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников. квалификационного уровня | | 1000-5000 |
| | | | За постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий. в том числе информационно-коммуникационных. деятельности гимназии. в том числе в учебно-образовательном процессе (использование электронных программ, локальной сети для административно-хозяйственной деятельности. учебно-воспитательной деятельности, интегрированных уроков. создания электронных пособий) | | 1500-3000 |
| | | | За использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности гимназии не реже одного раза в течение учебного года | | 1500-3000 |
| | | За постоянное активное, результативное участие гимназии в муниципальных. | | | 1000-5000 |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|---|---|---|
| | | региональных, российских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях | | | | |
| | За высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний | | | | | 2000-10000 |
| | | | | За высокий уровень организации и проведение семинаров, конференций, круглых столов и т.д. | | 500-1000 |
| | за интенсивность и переплотненный режим работы | | | | | 1000-20000 |
| | | | | | За работу, не входящую к кругу основных обязанностей за каждый вид выполняемой работы (прописывается в приказе) | До 10000 (за счёт средств от оказания платных дополнительных образовательных услуг предельными размерами не ограничено) |
| Заместитель директора по финансово-экономической работе, главный бухгалтер | | | За высокий уровень проведения экономической и налоговой политики, направленной на улучшение результатов финансово-хозяйственной деятельности гимназии, рациональное и эффективное использование материальных, финансовых и кадровых ресурсов учреждения. | | | 500-11000 |
| | За качественное ведение документации | | | | | 1000-5000 |
| | | | | | За работу, не входящую к кругу основных обязанностей за каждый вид выполняемой работы (прописывается в приказе) | До 20000 (за счёт средств от оказания платных дополнительных услуг) |

| | | | | | | |
|-----------------------------|---|---|--|--|--|--|
| | | | | | | образовательных услуг предельными размерами не ограничено) |
| | За напряженность и срочность работ, интенсивность и переуплотненный режим. | | | | | 1000-15000 |
| | За высокий уровень трудовой дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя | | | | | 500-2000 |
| | | За отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета, соблюдению кассовой дисциплины. За осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках учета. | | | | 500-5000 |
| | | За улучшение количественных значений или позитивные качественные сдвиги показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности учреждения, достигнутые при участии работника | | | | 1000-5000 |
| | | | За оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности, контроль за своевременным отражением изменений в законодательстве РФ в автоматизированных системах учета, используемых в учреждении | | | 1000-5000 |
| Бухгалтер, экономист | За качественное ведение документации | | | | | 500-8000 |
| | За напряженность и срочность работ, | | | | | 1000-5000 За счёт средств от |

| | | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|---|
| | интенсивность и переуплотненный режим. | | | | | оказания платных дополнительных образовательных услуг - предельными размерами не ограничено |
| | | | | | За работу, не входящую к круг основных обязанностей за каждый вид выполняемой работы (прописывается в приказе) | 1000-10000 (за счёт средств от оказания платных дополнительных образовательных услуг - предельными размерами не ограничено) |
| Заместитель директора по административно-хозяйственной работе | | | За качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, теплового режима | | | 500-3000 |
| | | | За качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | | | 500-4000 |
| | | | За качественное обеспечение безопасной эксплуатации инженерно-технических коммуникаций оборудования и принятие мер по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. | | | 500-3000 |
| | | За слаженность и качество работы технического и обслуживающего персонала. Отсутствие жалоб на работу младшего обслуживающего персонала | | | | 500-4500 |
| | | За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | | | | 1000-7000 |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|---|
| | за интенсивность и переуплотненный режим работы | | | | | 1000-10000 |
| | | | | | За работу, не входящую к круг основных обязанностей за каждый вид выполняемой работы (прописывается в приказе) | До 10000 (за счёт средств от оказания платных дополнительных образовательных услуг предельными размерами не ограничено) |
| Педагог-библиотекарь | За обеспечение высокой читательской активности обучающихся | | | | | 500-5000 |
| | за интенсивность и переуплотненный режим работы | | | | | 1000-20000 |
| | | | За пропаганду чтения как формы культурного досуга | | | 500-3000 |
| | | | За участие в общешкольных, окружных, городских и других мероприятиях | | | 1000-2500 |
| | | | | | За работу, не входящую к круг основных обязанностей за каждый вид выполняемой работы (прописывается в приказе) | До 10000 |
| Обслуживающий персонал (уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, вахтер, дворник) | За качественное проведение генеральных уборок | | | | | 1000-3000 |
| | Качественное содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений | | | | | 500-20000 |
| | За обеспечение сохранности и рационального использования оборудования, уборочного инвентаря, моющих и дезинфицирующих средств | | | | | 500-1500 |
| | За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | | | | | 1000-8000 |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|
| | за интенсивность и переуплотненный режим работы | | | | | 1000-15000 |
| | Работа в особых погодных условиях (сильная жара, холод, обильные осадки) | | | | | 300-4000 |
| | | | | | За работу, не входящую к круг основных обязанностей за каждый вид выполняемой работы (прописывается в приказе) | До 10000 |
| Специалист по кадрам, специалист по закупкам | За интенсивность и переуплотненный режим работы | | | | | 500-10000 |
| | | | | | За работу, не входящую к круг основных обязанностей за каждый вид выполняемой работы (прописывается в приказе) | До 15000 (за счёт средств от оказания платных дополнительных образовательных услуг - предельными размерами не ограничена) |
| Секретарь-машинистка, электроник | За качество и оперативность работы | | | | | 1000-10000 |
| | | | | | За работу, не входящую к круг основных обязанностей за каждый вид выполняемой работы (прописывается в приказе) | До 20000 (за счёт средств от оказания платных дополнительных образовательных услуг - предельными размерами не ограничена) |