

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Управляющего Совета
МАОУ гимназии № 33
_____ В.Н.Плешкова

Председатель профсоюзного
комитета МАОУ гимназии № 33
_____ Л.Н.Недилько

«29» марта 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
МАОУ гимназии № 33
_____ И.Ф.Долголенко

«29» марта 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального
автономного общеобразовательного учреждения
муниципального образования город Краснодар гимназии № 33 имени
Героя Советского Союза Ф.А.Лузана

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар гимназии № 33 имени Героя Советского Союза Ф.А.Лузана (далее – Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации»;

постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Должностей руководителей образовательных организаций» ;

приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 1763 «Об утверждении Положения об оплате труда муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар» с последними изменениями и дополнениями;

постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 25.03.2014 г. N 1732"О денежной выплате для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар" (в редакции от 29.07.2022 № 3424);

постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 18.07.2022 г. N 3231 "Об утверждении порядка осуществления дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар" (в редакции от 09.01.2024 № 25);

постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 06.03.2024 г. № 1128 "О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 №1763 "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар";

приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601«О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

приказ Министерства образования и науки Краснодарского края от 25 декабря 2015 года № 7055 « Об утверждении поправочных коэффициентов к нормативам финансового обеспечения образовательной деятельности (нормативам подушевого финансирования расходов) общеобразовательных организаций» с последними изменениями и дополнениями;

постановление администрации муниципального образования город Краснодар № 3850 от 09.09.2020 « О выплате ежемесячного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы»;

решением городской Думы Краснодара от 15.12.2022 № 51 п.4 «О местном бюджете (бюджете муниципального образования город Краснодар) на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов»;

закон Краснодарского края от 4 марта 2024 г. № 5083-КЗ «О внесении изменений в Закон Краснодарского края «О бюджете Краснодарского края на 2024 г. на плановый период 2025 и 2026 годов»(закон Краснодарского края от 3 марта 2010 г. № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» в части уточнения отдельного норматива дополнительного стимулирования отдельных категорий работников).

1.2. Положение включает в себя:

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда заместителей руководителя.

1.3. Оплата труда работников муниципальной автономной общеобразовательной Организации муниципального образования город Краснодар гимназии № 33 имени Героя Советского Союза Ф.А.Лузана (далее- Организация) устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Краснодарской городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения профсоюзного комитета работников муниципальной автономной общеобразовательной Организации муниципального образования город Краснодар гимназии № 33 имени Героя Советского Союза Ф.А.Лузана.

1.4. 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 настоящее Положение.

1.5. 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.

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

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

1.8. Фонд оплаты труда формируется исходя из объема 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.

1.9. Оплата труда работников Организации производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять до 30% фонда оплаты труда Организации.

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 Организации.

1.10. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций, утверждается в соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.08.2013 N 6414 "Об

утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в дошкольном, общем и дополнительном образовании, направленные на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования", устанавливается на основании приказа директора Организации.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников учебно-вспомогательного персонала с учётом минимальных повышающих коэффициентов в Организации составляют:

п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Минимальные повышающие коэффициенты Минимальный повышающий коэффициент по профессиональному квалификационному уровню (ПКУ)	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы в соответствии с минимальным повышающим коэффициентом по ПКУ
	2	3	4
Должности служащих первого уровня			
Базовый размер должностного оклада – 8 365,00 рублей			
1.	1 квалификационный уровень: <i>делопроизводитель; секретарь</i>	0,00	8 365,00
Должности служащих второго уровня			
Базовый размер должностного оклада – 8 616,00 рублей			
2.	1 квалификационный уровень: <i>лаборант</i>	0,00	8 616,00
Должности служащих третьего уровня			
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – 8 875,00 рубля			
3.	1 квалификационный уровень: <i>Библиотекарь, бухгалтер, специалист по кадрам, специалист по охране труда, электроник, специалист в сфере закупок</i>	0,00	8 875,00

2.2. По профессиональным квалификационным группам педагогических работников базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

№ п/п	Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад)	Минимальный повышающий коэффициент	Оклад с учётом применения	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы в соответствии с
-------	---------------------------	---	------------------------------------	---------------------------	---

		тной оклад), базовая ставка зарботн ой платы, рублей	коэффици ент по професси ональном у квалифик ационном у уровню (ПКУ)	повышаю щих коэффици ентов	минимальным повышающим коэффициентом по ПКУ и компенсацией на обеспечение книгоиздательской продукцией
1.	Должности педагогических работников (за исключением отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования спортивной направленности)				
1.1.	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; социальный педагог педагог-организатор	12 522,00	0,08	13 524,00	13 524,00
1.2.	3 квалификационный уровень: педагог- психолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12 522,00	0,09	13 649,00	13 649,00
1.3.	4 квалификационный уровень: преподаватель- организатор (основ безопасности жизнедеятельности допризывной подготовки), учитель-логопед, учитель, педагог- библиотекарь, учитель-дефектолог, тьютор	12 522,00	0,10	13 775,00	13 775,00

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад, подлежащий округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Оклад педагогического работника определяется по формуле:

$$Оп = \frac{(Об \times К + Дк) \times Уф}{Ун}$$

где:

Оп - оклад педагогического работника;

Об - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы педагогического работника;

К - повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы по профессиональным квалификационным уровням;

Дк - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

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 1 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 период отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий 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, определенной трудовым договором рекомендуется производить из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмене (приостановке) учебных занятий по указанным основаниям.

2.3. Размеры окладов профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <i>уборщик служебных помещений, дворник, сторож, курьер, подсобный рабочий</i>	8 121,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <i>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i>	8 616,00

2.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом 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".

2.5. Оплата труда работников производится на основании трудовых договоров между руководителем организации и работниками.

2.6. Перед получением заработной платы за вторую половину месяца каждому работнику выдается расчётный лист по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

В расчётном листе коды начислений и удержаний заработной платы указываются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.7. Заработная плата выплачивается через банковский счёт с использованием банковских карт два раза в месяц не позднее 23 числа текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

2.8. Заработная плата сотрудникам, занятых организацией, осуществлением и проведением платных дополнительных образовательных услуг, не относящихся к основным видам деятельности, выплачивается за счет доходов, полученных от оказания платных дополнительных образовательных услуг, не относящихся к основным видам деятельности. Данным сотрудникам могут быть выплачены премии по итогам работы за месяц, квартал.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников с учетом мнения профсоюзного комитета, по согласованию с Управляющим

советом школы 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.

3.2. В Организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень;

надбавка за интенсивность и эффективность работы;

надбавка за выслугу лет;

премии по итогам работы;

премии за качество выполняемых работ;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

премии в связи с профессиональным праздником «День учителя»;

других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами;

выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций;

краевая доплата молодым педагогам;

организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных организаций.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования 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;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на период установления квалификационной категории.

Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более, чем в течение 5 лет.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень устанавливается работникам, которым присвоено почётное звание, ученую степень при соответствии почётного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин:

0,30- за ученую степень доктора наук;
0,20- за ученую степень кандидата наук;
0,10- за почётное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный ...», «Народный ...», « Почетный ...».

Повышающий коэффициент за почетное звание, ученую степень устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

3.6. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных Организациях. Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- 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% ;

3.8. Краевая доплата молодому педагогу применяется только в случае привлечения педагогических работников, являющихся выпускниками образовательной Организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет (далее – молодой педагог), путем их трудоустройства по основному месту работы в течение двух лет со дня окончания образовательной Организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией в муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края.

Ежемесячная выплата производится молодому педагогу в размере 3 000 рублей с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа). Данная выплата осуществляется в течение трех лет, со дня трудоустройства молодого педагога. 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 муниципальной общеобразовательной организацией 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 нахождение 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 абзаце третьем пункта 3.8.

3.8.1. Ежемесячная выплата работникам за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся составляют:

заместителю руководителя, педагогу-психологу, учителю по физической культуре – 2 000,00 рублей;

социальному педагогу- 1 000,00 рублей.

3.9. В Организации устанавливаются следующие надбавки за интенсивность и эффективность работы:

Педагогический персонал, не связанный с учебным процессом: преподаватель-организатор ОБЖ, социальный педагог, педагог – психолог, педагог-логопед, педагог-дефектолог, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, педагог-библиотекарь, библиотекарь, педагог дополнительного образования			
	Критерии	Показатели	Размер выплат, руб
	1	2	3
3.9.1.	За стабильно высокие показатели результативности работы:	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения и воспитания	до 5000
		снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, на профилактическом учете в школе, в т.ч. из неблагополучных семей	до 5000
		снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	до 5000
		снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	до 5000
		За высокую читательскую активность учащихся	до 10000
	За сохранение и пополнение общего и учебного фонда библиотеки	до 10000	

		напряженность и срочность работ выполняемой работы	до 10000
		За качественную подготовку и проведение тематических мероприятий, выставок	до 10000
3.9.2.	За высокие академические и творческие достижения:	по результатам участия в профессиональных конкурсах, конференциях, педмарафонах, семинарах, соревнованиях различного уровня.	до 4000
3.9.3.	За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (воспитания, организации и управления воспитательным процессом):	разработку авторских, модифицированных программ, методик, апробация новых методик по вопросам воспитания; качественную подготовку и проведение методических семинаров, открытых мероприятий, мастер-классов, публикации в СМИ и на сайте о своей деятельности и школе	до 4000
3.9.4.	За создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок:	активное участие в их реализации (разработка программ, практическая деятельность, анализ, систематизация, обобщение результатов, высокие результаты)	до 4000
3.9.5.	За применение в работе достижений науки, передовых методов труда:	разработка презентаций, научных проектов; повышение уровня квалификации; развитие материально-технической и дидактической базы кабинета	до 3000
3.9.6.	За выполнение особо важных или срочных работ на срок их проведения:	связанных с уставной деятельностью школы (аккредитация, лицензирование и т.д.)	до 3000
3.9.7.	За сложность и напряженность выполняемой работы:	осуществление индивидуального подхода к учащимся, проведение дополнительных и развивающих занятий с отстающими и сильными учащимися, в т.ч. из неблагополучных семей	до 10000
		качественную организацию и проведение работы по	До 10000

		профилактике правонарушений, сотрудничество с ОПДН, школьным участковым	
		качественную организацию и проведение мероприятий по профилактике вредных привычек (дни здоровья, туристические походы, посещение музеев, театров, кино), в т.ч. из неблагополучных семей)	до 10000
		качественную организацию и проведение профориентационной работы	до 10000
		качественную организацию научно – познавательной, патриотической, нравственно – этической, спортивно – оздоровительной работы, каникулярного отдыха учащихся (участие в конкурсах, фестивалях, концертах, форумах, спартакиадах, окружных, городских, краевых мероприятиях)	до 13000
		качественную подготовку и проведение внеклассных, общешкольных мероприятий различного уровня, их техническое обеспечение	до 13000
		своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами внеурочной деятельности	до 5000
3.9.8.	За работу уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса	исполнение обязанностей уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса	до 2000
Заместители директора			
3.9.9.	За стабильно высокие показатели результативности работы:	наличие в школе победителей и призеров олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций, соревнований различного уровня	до 5000

		высокий уровень результатов государственной (итоговой) аттестации учащихся, ЕГЭ	до 5000
		высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	до 4000
		высокий уровень организации и проведения краевых диагностических работ, анализа их результатов, проведение последующих мероприятий.	до 4000
		высокий уровень воспитательной работы, , в т.ч. с детьми из неблагополучных семей, отсутствие правонарушений, травматизма	до 4000
		высокий уровень спортивно-массовой работы	до 4000
		За увеличение работ в компьютерной административной сети	до 5000
		качественное обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования школы.	до 5000
3.9.10.	За высокие академические и творческие достижения:	по результатам участия школы в муниципальных, региональных, российских профессиональных конкурсах, научно – практических конференциях, фестивалях, спартакиадах, педмарафонах, семинарах.	до 5000
3.9.11.	За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебно – воспитательным процессом):	качественную разработку, внедрение и апробацию новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебно – воспитательным процессом); обеспечение выполнения программ углубленного и расширенного изучения предметов, развитие материально-технической и дидактической базы предметных кабинетов	до 5000

		качественную подготовку и проведение методических семинаров, открытых уроков, мастер-классов, обобщение и распространение передового педагогического опыта и т.д.	до 5000
3.9.12.	За создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок:	активное руководство их реализации (разработка программ, практическая деятельность, анализ, систематизация, обобщение результатов, высокие результаты)	до 5000
3.9.13.	За сложность и напряженность выполняемой работы:	высокую координацию работы учителей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественную разработку и исполнение необходимой учебно-методической документации и др.	до 5000
		качественную организацию профильного обучения.	до 5000
		качественную организацию и результативность спортивно-массовой работы	до 5000
		качественную организацию и результативность воспитательной работы в школе	до 5000
		качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (научно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	до 2000
		качественную организацию каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и т.д.	до 5000
		использование в работе форм публичной отчетности о своей деятельности и деятельности школы (публикации в СМИ,	до 3000

		обновление сайта и т.д)	
3.9.14.	За выполнение особо важных или срочных работ на срок их проведения:	связанных с уставной деятельностью школы (аккредитация, лицензирование и т.д.) и др.	до 5000

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора, главному бухгалтеру, бухгалтеру, специалисту по кадрам, секретарю, делопроизводителю, лаборанту, электронику, специалисту по охране труда, младшему обслуживающему персоналу устанавливается в процентном или абсолютном значении по одному или нескольким основаниям

3.9.15.	Заместитель директора, главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, бухгалтер-экономист; специалист в сфере закупок	Документальное и техническое обеспечение электронных торгов, официального сайта.	до 10000
		Напряженность и срочность работ выполняемой работы	до 10000
		Качество и оперативность работы	до 10000
		Выполнение поручений не входящих в круг основных обязанностей	до 10000
		Интенсивность и переуплотненный режим работы	до 10000
		Активное участие в решении вопросов производственной необходимости	до 10000
		Выполнение особо важных работ	до 10000
3.9.16.	Заместитель директора	качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, теплового и светового режимов.	до 10000
		Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, оперативное выполнение предписаний органов надзора	до 10000
		высокое качество подготовки и организации ремонтных	до 10000

		работ.	
		интенсивность и напряженность, переуплотненный режим работы.	до 15000
		Выполнение поручений не входящих в круг основных обязанностей	до 10000
3.9.17.	Специалист кадров, секретарь, делопроизводитель, специалист по охране труда, лаборант	за образцовое содержание лабораторного оборудования ведение учета расходных материалов кабинета	до 10000
		за работу с документацией по контингенту учащихся более 600 человек	до 10000
		за напряженный труд по подготовке больших объемов документов	до 10000
		за работу с сопредельными ведомствами (детская поликлиника, поликлиника, пенсионный фонд, центр занятости)	до 10000
		напряженность и срочность работ выполняемой работы	до 10000
		За качественное оформление документов по медицинскому страхованию	до 10000
		Выполнение поручений не входящих в круг основных обязанностей	До 10000
3.9.18.	Электроник	За напряженный труд по подготовке больших объемов документов	до 10000
		оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок.	до 10000
		За увеличение работ в компьютерной административной сети	до 10000
3.9.19.	Младший обслуживающий персонал: уборщик	За качественную уборку в помещениях и на территории гимназии, выполнение	до 10000

служебных помещении, рабочий по обслуживанию зданий, дворник, сторож	требований СанПиН	
	За проведение генеральных уборок	до 10000
	оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок.	до 10000
	участие в организации и проведении ремонтных работ	до 10000
	За подготовку здания к сезонным работам	до 10000
	Выполнение поручений не входящих в круг основных обязанностей	до 10000
	Высокое качество выполняемой работы	до 10000
	Напряженность и срочность работ выполняемой работы	до 10000

Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

3.10. Установление стимулирующих выплат учителям гимназии находится в прямой зависимости от результативности и качества их труда и факторов, выделяющих особенности конкретного работника среди остальных. Ключевым параметром для определения размера стимулирующих выплат за проявленные способности и личностные качества, высокий профессионализм, результативность и качество труда педагогического работника является суммарная оценка показателей проявления компетентности педагогического работника, отражающая динамику и результаты обучения обучающихся (усвоение ими государственных образовательных стандартов, развитие ключевых компетентностей, социализацию, достижения в социально-личностной сфере), а также показатели здоровья обучающихся.

Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат работникам производится ежемесячно или ежеквартально или раз в полугодие, соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты труда гимназии и общего количества баллов, набранных учителями.

Стимулирующие выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа директора с учётом мнения профсоюзного комитета и управляющего совета в случаях:

- некачественного выполнения работы, определённой при установлении стимулирующей выплаты, на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты, табель учёта рабочего времени и другие);
- несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины;

- в связи с изменением организационных или технических условий труда.

Приказы об установлении, снятии, изменении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников под их личную роспись в трёхдневный срок.

Апелляции работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих доплат.

Критерии и показатели для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

КАРТА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА						
Ф.И.О. педагога _____						
за период работы _____ 20 ____ года						
I Результативность деятельности педагога-предметника						
№	Критерии	баллы				По факту
1.1.	За стабильно высокие показатели результативности работы:					
	Результаты государственной (итоговой) аттестации (с поглощением)	<ul style="list-style-type: none"> за класс с показателями выше среднегородских и среднекраевых (все учащиеся получили удовлетворительные оценки) 	<i>5 баллов предметы по выбору</i>		<i>10 баллов – рус.яз, математика</i>	
			<i>Кол-во уч-ся</i>	<i>Кол-во баллов</i>		
			<i>от 1 до 5</i>	<i>2б</i>		
			<i>от 6 до 10</i>	<i>3б</i>		
		<i>от 10 до 20</i>	<i>4б</i>			
		<i>от 21 и более</i>	<i>5б</i>			
	• наличие 100 балльных результатов	<i>баллов</i>			10	
	олимпиад, НПК «Эврика», конференций, соревнований различного уровня (за каждого ученика, с поглощением) макс 20 баллов		<i>«Эврики»</i>			
		Победители	3 <i>нет</i>	5 <i>нет</i>	7	10
		Призеры	2 <i>нет</i>	3 <i>нет</i>	4	7
	За подготовку победителей, ЗАОЧНЫХ конкурсов, соревнований, олимпиад, в т.ч. «Русский медвежонок», «Кенгуру»,	Край		Россия		
		Победители	3		5	

	«Бультдог», «Кит», «Пегас», «Золотое Руно», «Человек и природа» макс.5 баллов			
1.2.	За высокие профессиональные творческие достижения			
	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства «Учитель года» и т.п. <i>При участии в нескольких очных конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</i>	ОЧНЫЕ: Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень ЗАОЧНЫЕ: Всероссийский уровень	15 баллов 10 баллов 5 баллов 2 баллов	
1.3.	Создание инновационных площадок	Участие	5 баллов	
1.4.	Выполнение особо важных или срочных работ связанных с уставной деятельностью	Работа в экспертных комиссиях (в случае отсутствия финансирования из других источников)	1 балл за день работы (до 10 баллов)	
1.5.	За сложность и напряженность	Проведение дополнительных занятий по подготовке к ГИА: -по математике и русскому языку -по выбору: 1-10 учащихся 11-20 учащихся Свыше 21 учащегося	10 баллов 3 балла 6 баллов 8 баллов	
		Организация учебно-воспитательного процесса в 1 и 4 классах	5 баллов	
1.6.	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Работа оператора СГО	От 10 до 70 баллов	
		Обновление школьного сайта	От 10 до 50 баллов	
		Руководители МК	10 баллов	
		Работа в профсоюзном комитете	10 баллов	
		Выпуск школьной газеты	От 5 до 20 баллов	
		Работа на приусадебном участке	От 10 до 50 баллов	
		Работа ШСК	От 10 до 30 баллов	
		Проведение тематических мероприятий	От 10 до 50 баллов	
		Тематическое оформление гимназии	От 10 до 30 баллов	
		Участие в организации горячего питания	От 10 до 50 баллов	
		За участие в проведении ремонтных работах	От 10 до 30 баллов	
		Куратор детских и молодежных общественных объединений	От 10 до 50 баллов	
1.7.	Нарушение исполнительской дисциплины	Сдача с замечаниями: - электронного журнала - плана воспитательной работы - протоколы родительских собраний	минус 1 балл минус 1 балл минус 1 балл	
1.8.	Наличие мотивированных жалоб родителей и учащихся	минус 2 балла		

--	--	--	--

Перечень и размер выплат стимулирующего характера отражается в протоколе, рассмотренном на заседании Управляющего совета. После составления, подписания и согласования протокола, издается приказ об установлении стимулирующих доплат, приказ согласовывается и заверяется подписью Управляющего совета и мнением профсоюзного комитета.

3.11. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.9 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему рабочей нагрузки.

3.12. На основании постановления администрации муниципального образования город Краснодар от 01 января 2024 г. № 25 "Об утверждении порядка осуществления дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар", закона Краснодарского края от 4 марта 2024 г. № 5083-КЗ «О внесении изменений в Закон Краснодарского края «О бюджете Краснодарского края на 2024 г. на плановый период 2025 и 2026 годов» (закон Краснодарского края от 3 марта 2010 г. № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края госу-дарственными полномочиями в области образования» в части уточнения отдельного норматива дополнительного стимулирования отдельных категорий работников) дворнику, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщику служебных помещений, сторожу осуществлять в размере 3000 рублей в месяц, по должности «учитель», «педагог-психолог», «социальный педагог», «преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности», «учитель-дефектолог», «учитель-логопед» осуществлять в размере 8 000 рублей в месяц.

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

3.13. В Организации устанавливаются следующие виды премий:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)
- премия за качество выполняемых работ;
- премия в связи с профессиональным праздником «День учителя», которая выплачивается работникам одновременно.

3.14. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников 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 и качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнение важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается 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 премия по итогам работы за период не ограничена.

3.15. Премия за качество выполняемых работ выплачивается единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

3.16. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1. Работникам Организации устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за специфику работы ;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

других видов выплат компенсационного характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами.

4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Выплаты за специфику работы педагогическим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

п/п	Критерии	Размер выплат
	2	3
1	За работу в специальных (коррекционных) классах	До 20% от размера ставки заработной платы или должностного оклада
2	За работу в классах (группах), в которые зачислены обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, проходящие обучение по адаптированной образовательной программе	До 20% от размера ставки заработной платы или должностного оклада
3	За индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	До 20% от размера ставки заработной платы или должностного оклада
4	Педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций за:	
4.1	За проверку тетрадей: - по начальной школе; - по русскому языку, литературе, родному языку (русский), иностранному языку, математике, алгебре, геометрии, практикуму по геометрии, вероятности и статистике, ЭТБ; - по физике, химии, биологии, географии, истории, информатике, обществознанию, ИЗО.	10% от размера ставки заработной платы или должностного оклада 13% от размера ставки заработной платы или должностного оклада соответственно 4% от размера ставки заработной платы или должностного оклада
4.2	заведование кабинетами	100-5000 рублей
4.3	консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и	100-5000 рублей

	одаренными детьми, с обучающимися, получающими образование в форме самообразования и в форме семейного образования	
4.4	руководство методическим объединением	100-5000 рублей
4.5	работу в классах, наполняемостью свыше 25 человек: 26 – 30 человек 31 - 35 человек 36 – 40 человек Более 41 человек	10 % от размера ставки заработной платы или должностного оклада 15 % от размера ставки заработной платы или должностного оклада 20 % от размера ставки заработной платы или должностного оклада 25 % от размера ставки заработной платы или должностного оклада
4.6	выполнение функции классного руководителя	4000 рублей в месяц <*>

<*> Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается 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.

<***> Размер выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных организаций устанавливается при условии выполнения нормы рабочего времени.

При выполнении объема работ менее нормы рабочего времени, расчет выплаты производится пропорционально рабочей (учебной) нагрузке и (или) отработанному времени. Лицам, работающим по совместительству, путем совмещения профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников расчет выплат производится пропорционально отработанному времени по совместительству, при совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего педагогического работника. Предельный размер выплаты, выплачиваемый одному педагогическому работнику в одной организации, не может превышать вышеуказанный размер выплат.

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

4.5. В соответствии с Правилами , утвержденными постановлением № 448, выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам». Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более

2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

4.6. 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. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Организации, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета, трудовым договором.

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

4.8. 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.

Сторожам устанавливается суммированный учет рабочего времени в течение года (учетный период – год). Продолжительность рабочей смены определяются согласно графика сменности. График сменности утверждается директором по согласованию с мнением профсоюзного комитета и доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

Работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (при наличии) оплачивается в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном - за остальные часы сверхурочной работы.

Количество часов сверхурочной работы за учетный период

определяется по формуле:

$$K_c = K_{\phi} - K_n,$$

где:

K_c – количество сверхурочных часов;

K_{ϕ} – фактически отработанное работником количество часов за учетный период;

K_n – норма рабочего времени работника за учетный период.

Фактически отработанное работником количество часов за учетный период (K_{ϕ}) определяется по формуле:

$$K_{\phi} = K_o - K_n,$$

где:

K_o – количество часов, отработанное работником за учетный период;

K_n – количество часов на перерывы для отдыха и питания.

Норма рабочего времени работника за учетный период (K_n) определяется по формуле:

$$K_n = K_{\text{пр}} - K_{\text{осв}},$$

где:

$K_{\text{пр}}$ – норма рабочих часов за учетный период по производственному календарю;

$K_{\text{осв}}$ – количество дней освобождения работника от работы в учетном периоде (количество дней отпуска и временной нетрудоспособности).

Размер доплаты за сверхурочную работу в учетном периоде определяется по формуле:

$$C = K_c \times C_{\text{ч}} \times \text{Коэф},$$

где:

C – размер доплаты за сверхурочную работу в учетном периоде;

K_c – количество сверхурочных часов;

$C_{\text{ч}}$ – стоимость одного часа работы;

Коэф – коэффициент для оплаты сверхурочных работ.

Стоимость одного часа работы определяется по формуле:

$$C_{\text{ч}} = \text{Окл} / K_{\text{см}},$$

где:

$C_{\text{ч}}$ – стоимость одного часа работы;

Окл – должностной оклад работника;

$K_{\text{см}}$ – среднемесячное количество часов за год по производственному календарю

Коэффициент для оплаты сверхурочных работ применяется в следующих размерах:

1,5- за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, 2- за остальные часы сверхурочной работы.

Оплата производится до 01 марта года, следующего за учетным периодом.

Сторожакам устанавливаются перерывы для отдыха и питания:

с 12-00 ч. до 12-30ч.;

с 21-30 ч. до 22-00 ч.».

5. Материальная помощь.

5.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь может быть направлена на выплату работникам образовательной Организации в следующих случаях (смерть близкого родственника, утрата имущества, трудной жизненной ситуации, а также в связи с юбилеями – 50, 55, 60, 65, 70 лет).

5.2. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель Организации на основании письменного заявления работника с учётом мнения профсоюзного комитета.

6. Оплата труда заместителей директора.

6.1. Зарботная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя организаций составляет 90 процентов должностного оклада руководителя этой организации.

Должностные оклады заместителей руководителя подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.3. С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом IV](#) настоящего Положения.

6.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год и устанавливается в кратности от 1 до 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организации устанавливается приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций 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 отчетным периодом.

6.5. Административному персоналу, обеспечивавшему организацию и

учет платных дополнительных образовательных и иных услуг, оплата производится за счет доходов, полученных от оказания платных дополнительных образовательных услуг, не относящихся к основным видам деятельности согласно расчета.

7. Выплата компенсации педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

7.1. Выплата компенсации производится педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

7.2. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются Министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

8.1. Условия почасовой оплаты труда педагогических работников организаций применяется при оплате:

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 объема, установленного при тарификации;

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

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 путем внесения изменений в тарификацию.

8.2. Размер оплаты за один час оказания дополнительной платной услуги определяется в соответствии с экономическим обоснованием цены конкретной услуги.

9. Штатное расписание

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

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

9.3. 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.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

Форма расчетного листа:

ЛИЦЕВЫЕ СЧЕТА РАБОТНИКОВ

МАОУ гимназия № 33

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА месяц год								
ФИО (табельный номер)					К выплате:			
Организация:		МАОУ гимназия № 33			Должность:			
Подразделение:					Оклад (тариф):			
Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:					Удержано:			
Наименование выплат					НДФЛ			
					Профсоюзные взносы			
					Выплачено:			
Долг предприятия на начало					0,00	Долг предприятия на конец		0,00
Общий облагаемый доход:								

Начисления и удержания производятся по кодам и наименованиям согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Приложение № 2

Коды начислений и удержаний заработной платы

Оклад педагога по тарификации
Отпуск основной
Дополнительный учебный отпуск (оплачиваемый)
дополнительный оплачиваемый за ненормированный рабочий день
Больничный
Больничный за счет работодателя
Доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей
Отпуск за свой счет
01-01 должностной оклад
23-01 за квалифик.катег.%
23-02 персональный коэфф.
23-03 за интенс.и высок.резул.раб.%
23-05 за выслугу лет %
23-12 допл.по пост.3231 (1732) (84)
23-15 выплата за уч.степ.звание %
23-18 сложность напряжен.
13-13 допл.до миним.разм.опл.труда
19-04 заведов.кабинет(сумм)
22-05 за расширен.зоны обл.

22-23 за проверку письменных работ
22-26 руков.предм.ком.метод.объедин
22-27 за раб.в классах напол.25>
22-28 за выпол.функций класс.рук.4000
22-29 ежем.ден.возн.за класс.рук 5т р.
22-30 за работу по профил.наркоман
23-09 интен.и выс.результ.работ (сум)
За работу в классах наполняемости
22-20 за спец. работы(ОВЗ)
Обучение на дому
23-03 за интенс.и высок.резул.раб.
23-30 краев.доп.молод пед.в 3000р
23-12 допл.по пост.3231 (1732) (104)
За углуб.подготовку по направлению
13-35 стимул.доп.сум.(вып.особ.важ)
Ночные часы (среднегод)
Праздничные часы (среднегод)
22-06 за совмещение профессий сумм
23-18 сложность напряжен. сумм (173)
14-11 работа с молод. специал.
Почасовая оплата(платные услуги)
23-04 эффектив. и качество (сумма)
Премиальные
23-12 допл.по пост.3231 (1732) (сумм 104)
Замещение педагогических часов
Замещение часов
За интенс. и напряж. перенуплотн. реж. работы
Кач-ное обеспеч. сан-гигиен усл. в помещен шк
Высок. кач-во подготовки и организац. ремонт. работ
Напряженность и срочность вып. работ.
За примен. в работе достиж. науки
За работу уполномоч .по права участ. образ. процесса
Проведение профориентационной работы
Денежн. выпл. отдельн. катег. работ. (104) НЕ ИСПОЛЬЗОВАТЬ
За кач. уборку в помещениях
За проведение ген. уборок
Оперативн. устранение тех. неполадок
За увеличение работ в комп. сети
За разраб. новых эффект программ
Документ. и тех. обеспечение эл. товаров
За раб. с документац. по контингенту учащ.
За работу с сопредельн. ведомствами
Высокое кач-во выполн. работ
Денежн. выпл. отдельн. катег. работ. (84) НЕ ИСПОЛЬЗОВАТЬ
Совмещение педагогических часов
Удержано
НДФЛ

Удержание по исполнительному документу
Профсоюзные взносы
Выплачено
Выплата аванса
Выплата зарплаты
Выплата в межрасчетный период
Перенос задолженности
Сальдо по итогам расчетов за месяц

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

Положение вступает в силу с момента утверждения и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 г.

Принято на общем собрании трудового коллектива
МАОУ гимназии № 33
протокол общего собрания № ____ от « »

202__ г.