

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения гимназия
№76 города Сочи имени Кононцевой Г.В.


принятого на собрании трудового коллектива 08.04.2024 г., протокол № 7

Уведомительная регистрация проведена
ГКУ КК «Центр занятости населения города Сочи» № 39-Л от 09.04.2024 г.

Внести изменения и дополнения в Коллективный договор и его приложения:

1. Приложение 3 «Положение об оплате труда и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения гимназии №76 города Сочи имени Кононцевой Г.В.» коллективного договора, в новой редакции.

От работодателя

 С.Л.Валько

От работников

 Н.П.Брыкалина



09.04.2024 г.

государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Сочи» <i>город курорт Сочи</i> наименование муниципального образования
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения Дата <i>09.04.2024</i> № <i>39-Л</i>
<i>Н.М. отг. В.В. Сербушиско В.</i> наименование должности, подпись, Ф.И.О

Приложение № 3
к Коллективному договору
Муниципального
общеобразовательного
бюджетного учреждения гимназии №76
города Сочи имени Кононцевой Г.В.

«Согласовано»

Председатель профсоюзной организации
МОБУ гимназии № 76

Н.П. Брыкалина

«11» апреля 2024 г.



«Утверждаю»

Директор МОБУ гимназии № 76

С.Л. Валько



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда и распределении стимулирующей
части фонда оплаты труда работников
Муниципального общеобразовательного
бюджетного учреждения гимназии №76
города Сочи имени Кононцевой Г.В.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения гимназии №76 города Сочи имени Кононцевой Г.В. разработано, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, в целях совершенствования оплаты труда работников МОБУ гимназии №76, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда, в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Краснодарского края и города-курорта Сочи:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 14.07.2022) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 27.12.2019 № 463-ФЗ "О внесении изменений в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" с изменениями на 01 июня 2022 года;
- Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года N 1911-КЗ "О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования";
- Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);
- постановлением Правительства Российской Федерации от 29 марта 2024 года №2382 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. №2382;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года №225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (в ред. Постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 14.12.2022 N 4175);
- приказом Минобрнауки России от 17.12.2010 N 1897 (ред. от 11.12.2020) Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;
- приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку

заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»; с изменениями, внесенными: приказом Минобрнауки России от 29 июня 2016 года № 755; приказом Минпросвещения России от 13 мая 2019 года № 234;

- постановлением Главы муниципального образования город Краснодар 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников»;
- приказа департамента образования и науки Краснодарского края от 05.03.2011 г. № 767/1 «О введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края в 2011 году»;
- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536);
- постановлением главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 24.01.2020 № 35 «О внесении изменений в постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;
- постановлением главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 12.07.2021 № 408 «О внесении изменений в постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;
- постановлением главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 19.08.2022 г. № 582 «О ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее представления»;
- постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Общие требования);

- постановлением Главы города Сочи от 23.12.2008 № 1280 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений города Сочи»;
- постановлением администрации города Сочи от 14.06.2011 г. № 1113 «О внесении изменений в постановление Главы города Сочи от 23.12.2008 № 1280 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений города Сочи»;
- постановлением Главы города Сочи от 20.09.2013 года № 2174 «О внесении изменений в Постановление Главы города Сочи от 23.12.2008 № 1280 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений города Сочи»;
- постановление администрации города Сочи от 16.11.2017 года № 1972 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»;
- постановлением администрации города Сочи от 16.11.2017 года № 1973 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»;
- постановлением администрации города Сочи от 17.02.2020 года №166 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»;
- постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края № 50 от 22.01.2021 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»;
- постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края № 3145 от 22.12.2021 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22 января 2021 года № 50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования

муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»;

- постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 6 июня 2022 года № 1657 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22 января 2021 года № 50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»;
- постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 28 июля 2023 года № 2206 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22 января 2021 года № 50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»;
- постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 27.03.2024 года № 688 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22 января 2021 года № 50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»;
- отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края;
- иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников МОБУ гимназия №76 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ

город-курорт Сочи Краснодарского края 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 российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с профсоюзной организацией.

1.3. 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 МОБУ гимназия №76 показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.4. 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.

1.5. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников МОО, 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. Заработная плата каждого работника 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.

1.7. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного в Краснодарском крае уровня минимального размера оплаты труда.

1.8. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются МОБУ гимназия №76 самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из:

- фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;
- фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки).

2.2. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда.

2.3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из:

- базовой части;
- стимулирующей части;
- выплат компенсационного характера.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя устанавливается приказом директора Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

2.5. Доля расходов на установление стимулирующих выплат устанавливается приказом директора Учреждения и с учётом мнения профсоюзного комитета.

2.6. Доля расходов на установление выплат компенсационного характера устанавливается приказом директора Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

2.7. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из:

- базовой части;

- стимулирующей части;
- выплат компенсационного характера.

2.8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера (раздел 7 данного положения) и компенсационного характера (раздел 8 данного положения) устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Управляющим советом и с учётом мнения профсоюзного комитета.

2.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда по видам экономической деятельности "Образование" не может превышать 40%.

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

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

3. Порядок исчисления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников

3.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, за исключением категорий работников, оплата труда которых производится согласно разделу IV настоящего положения.

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка зарплатной платы, рублей
1	2	3	4

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:			
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	12522
2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог	13524
3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	13649
4.	4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; педагог-библиотекарь	13775

3.3. В таком же порядке исчисляется оклад (должностной оклад), ставка заработной платы:

- педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- педагогических работников, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

3.4. Установленные педагогическим работникам при тарификации оклад (должностной оклад), ставка заработной платы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.5. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября), но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (курс, модуль).

3.6. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность в очно-заочной или заочной форме, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку педагогических работников, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы педагогической работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы не производится.

В учебную нагрузку педагогических работников за работу с обучающимися, получающими образование в заочной форме, включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

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

4. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников гимназии применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников гимназии, которое продолжалось не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в гимназию;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом МОО (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников гимназии, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника гимназии.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника гимназии на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

- Сумма заработной платы в месяц педагогического работника гимназии для определения часовой ставки исчисляется исходя из:
- должностного оклада, ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера: за специфику работы;

- выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака;
- выплаты стимулирующего характера, по занимаемой должности педагогического работника гимназии.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется для педагогических работников гимназии, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы 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 учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в гимназию, 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.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается распоряжением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края на основании служебной записки Управления, и не должен быть ниже минимального размера должностного оклада, установленного настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя гимназии устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в таблице:

№ п/п	Муниципальные образовательные организации и муниципальные учреждения образования (далее – МОО), группы по оплате труда руководителей учреждений (численность по состоянию 1 сентября)	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений (далее – минимальный оклад, рублей), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	2	3
1. Руководители муниципальных общеобразовательных учреждений (школа, лицей, гимназия)		
1	МОО I группы по оплате труда руководителей (численность детей до 60 человек)	26 000,0
2	МОО II группы по оплате труда руководителей (численность детей от 61 до 300 человек)	1,250
3	МОО III группы по оплате труда руководителей (численность детей от 301 человек до 900 человек)	1,326
4.	МОО IV группы по плате труда руководителей (численность детей от 901 человек до 2100 человек)	1,403
5.	МОО V группы по оплате труда руководителей (численность детей от 2101 человек до 2700 человек)	1,480
6.	МОО VI группы по оплате труда руководителей (численность детей от 2701 человек и более человек)	1,557
2. Руководители муниципальных дошкольных образовательных учреждений		
1.	МОО I группы по оплате труда руководителей (численность детей до 160 человек)	33 000,0
2.	МОО II группы по оплате труда руководителей (численность детей от 161 до 300 человек)	1,060
3.	МОО III группы по оплате труда руководителей (численность детей от 301 человек и более человек)	1,121
3.Руководители муниципальных учреждений дополнительного образования		
1.	МОО I группы по оплате труда руководителей (численность детей до 900 человек)	30 500,0

2.	МОО II группы по оплате труда руководителей (численность детей от 901 до 2500 человек)	1,032
3.	МОО III группы по оплате труда руководителей (численность детей от 2501 человек и более человек)	1,065
Муниципальное казенное учреждение «Сочинский центр развития образования» муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края		37 800,0

Применение кратности к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений образует новый оклад и подлежит округлению до сотен рублей в сторону увеличения.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 25% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителю гимназии могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения).

По решению учредителя руководителю гимназии, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

5.5. По решению Управления руководителям могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых определяются по результатам оценки эффективности деятельности руководителя учреждения с учетом утвержденных критериев оценки деятельности руководителя учреждения.

5.6. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же Учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором.

5.7. Руководителям учреждений по решению Управления могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы, установленными в приложении 2 к настоящему Положению.

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника гимназии на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника гимназии не распространяются положения настоящего раздела.

В распоряжении о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя.

6. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом

6.1. Оплата труда работников гимназии, 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.

6.2. Базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников гимназии применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ)

6.3. Размеры **окладов (должностных окладов), ставок заработной платы** по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:

п/п	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
	2	3	4
Общепромышленные профессии рабочих первого уровня, профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня			
1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: гардеробщик; грузчик; дворник ; дезинфектор; кастелянша; киномеханик; кладовщик; костюмер;	1 квалификационный разряд – 8121; 2 квалификационный разряд – 8365; 3 квалификационный разряд – 8616;

		<p> курьер; кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; оператор котельной; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; садовник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по уходу за животными, рабочий зеленого хозяйства </p>	
<p> Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня, профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня </p>			
2.	1 квалификационный уровень	<p> Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: водитель автомобиля; машинист (кочегар) котельной; механик по техническим видам спорта; оператор котельной; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных </p>	<p> 4 квалификационный разряд – 8875; 5 квалификационный разряд – 9142; </p>

		машин; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; ремонтников плоскостных спортивных сооружений; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий зеленого хозяйства	
3.	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля; машинист (кочегар) котельной; механик по техническим видам спорта; оператор котельной; повар; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6 квалификационный разряд – 9417; 7 квалификационный разряд – 9700;
4.	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля	8 квалификационный разряд – 9991;
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена			
5.	-	Библиотекарь , хореограф	11435

6.4. По общеотраслевым должностям служащих, работников учебно-вспомогательного персонала и руководителей структурных подразделений на основе ПКГ:

п/п	Квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
	2	3	4
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:			
1.	1 квалификационный уровень	архивариус; дежурный (по общежитию и другое); делопроизводитель; секретарь-машинистка; секретарь	8365
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:			
2.	1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник (всех наименований)	8616
3.	2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством	8703
4.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	8961
5.	4 квалификационный уровень	механик (гаража)	9047
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:			
6.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер (всех наименований, кроме главного); программист; специалист по	8875

		кадрам; специалист по охране труда; электроник; экономист (всех наименований); юрисконсульт	
7.	4 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование « ведущий »	9142
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:			
8.	2 квалификационный уровень	главный <1> (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог)	10394
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:			
9.		вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	8616
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:			
10.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	9991
11.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	10091

<1> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

6.5. По педагогическим работникам (за исключением тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя в муниципальных учреждениях дополнительного образования

МОО, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта (далее – МОО ФК иС)) на основе ПКГ:

№ п/п	Квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:			
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	12522
2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог	13524
3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог ; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	13649
4.	4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности ; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед ; педагог-библиотекарь	13775

6.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников гимназии по должностям, не вошедших в профессиональные квалификационные группы:

- специалист в сфере закупок, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченной возможностями здоровья, специалист, аналитик – 8875 рублей;
- художник-оформитель – 11435 рублей;
- системный администратор информационно-коммуникационных систем, системный администратор, контрактный управляющий – 13464 рубля;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – 13649 рубля;
- начальник отдела, руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения – 14003 рубля.

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

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера предназначаются для усиления материальной заинтересованности персонала муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения гимназии №76 города Сочи имени Кононцевой Г.В. (далее – гимназия) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, снижении текучести кадров и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности гимназии по реализации уставных целей.

7.2. Выплаты стимулирующего характера производятся за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты.

7.3. Работникам гимназии (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и

главному бухгалтеру учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

7.3.1. 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 краевых и (или) муниципальных экспериментальных площадок;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Максимальный размер данной надбавки не ограничен. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена.

7.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

7.3.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам гимназии в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим сфере работы Учреждения.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

- при выслуге лет от 1 года 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%.

7.3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем 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»;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

7.3.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака:

- 0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);
- 0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);
- 0,10 – за почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный...", "Народный...", "Почетный...", «Отличник...»

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, по выбору работника гимназии.

7.3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента до 3,0 (включительно).

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

7.3.7. Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

- 2000 рублей – заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, руководителю физического воспитания, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;
- 1000 рублей – социальному педагогу.

Расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени.

Отдельным категориям работников, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При выполнении объема работы отдельными категориями работников более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, ежемесячная выплата за организацию работу по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

7.3.8. Премияльные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

7.3.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

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 не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с гимназией в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

7.3.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

7.3.8.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам вне зависимости от занимаемой должности:

- работникам дошкольных образовательных организаций – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября);

- работникам общеобразовательных организаций, муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края – ко Дню учителя (5 октября);

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

7.4. Премии, предусмотренные подпунктом 7.3.8, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя гимназии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;
- других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

7.5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 7.3.1, 7.3.2, 7.3.6, 7.3.8 пункта 3 раздела 7 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего положения, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

7.6. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 7.3.4 – 7.3.6 пункта 7.3 раздела 7 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

7.7. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 7.3.3 – 7.3.5

пункта 7.3 раздела 7 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего положения осуществляются в первоочередном порядке.

7.8. За счет средств бюджета Краснодарского края производится выплата в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников, за исключением учителей, которым выплата производится в размере 8000 рублей в месяц (работники муниципальных дошкольных и муниципальных общеобразовательных организаций), определенным в подпункте 1.2 пункта 1, подпункте 2.2 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Общие требования и условия осуществления выплат установлены приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 года № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

В целях единого подхода к стимулированию отдельных категорий работников МОО за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей в месяц следующим категориям работников: инструктор по физической культуре, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, руководитель физического воспитания, социальный педагог, педагог-психолог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, гардеробщик, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, рабочий зеленого хозяйства, рабочий по уходу за животными, садовник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, швея, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

Выплата производится при осуществлении работником трудовой деятельности на

основании трудового договора. Осуществляется исходя из выполнения работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку. Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку. Занятие должности на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты. Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

7.9. Доплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных и общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, устанавливается в размере 3000 рублей в месяц по должности или профессии, указанной в подпункте 1.3 пункта 1, подпункте 2.3 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Общие требования и условия осуществления выплат установлены приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 года № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Доплата производится при осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора. Осуществляется исходя из выполнения работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку. Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов

педагогической работы на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию доплата устанавливается как за одну ставку. Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления доплаты. Доплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

7.10. За счет средств бюджета Краснодарского края производится доплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные образовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией в соответствии с Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Общие требования и условия осуществления выплат установлены приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 года № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

В целях единого подхода к стимулированию педагогических работников МОО за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края педагогическим работникам из числа выпускников организаций профессионального или высшего образования устанавливается доплата молодым педагогам.

Осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой педагог) трудовой деятельности в муниципальной образовательной организации, расположенной на территории Краснодарского края, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры

должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

Днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частями 4, 7, 8, 10 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога.

Исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документом, его заменяющим).

Доплата устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев).

Доплата 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 доплаты.

Доплата молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между муниципальной образовательной организацией, расположенной на территории Краснодарского края, и молодым педагогом доплата не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направления 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 доплата молодому педагогу не осуществляется. Доплата молодому педагогу возобновляется по истечении обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направления 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.

Доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена доплата молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой доплаты в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев). (п. 3.8 в ред. Постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 06.06.2022 N 1657). Размер доплаты молодому специалисту составляет 3000 рублей в месяц.

7.11. В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы осуществлять выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников: учителям, другим педагогическим работникам: (педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, учитель-дефектолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности), младшему обслуживающему персоналу: (уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, вахтер, дворник) из расчета 3000 рублей в месяц за ставку заработной платы, но не более 3000 рублей в месяц одному работнику на одном учреждении. Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному

времени. Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующих работников, указанных категорий, выплата производится пропорционально отработанному времени по временно замещаемой должности, если по своей основной должности работник не получает указанную выплату или получает её не в полном объеме (3000 руб.). Лицам, работающим на условиях внешнего совмещения, выплата не производится.

7.12. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента не может превышать - 3,0.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МОБУ гимназии №76 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МОБУ гимназии №76, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются по согласованию с выборным представительным органом работников.

7.13. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе - до 100% должностного оклада;

7.14. За интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам МОБУ гимназии №76 размер стимулирующей доплаты до 100% должностного оклада;

7.15. За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения размер стимулирующей доплаты до 100% должностного оклада;

7.16. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе - до 100% должностного оклада;

7.17. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) 40% - 50% от должностного оклада;

7.18. За организацию и проведение работы по защите социально-экономических интересов и прав работников образовательной организации (исполнение обязанностей председателя профсоюзной организации) – до 5000 рублей в месяц;

7.19. За исполнение обязанностей секретаря педсовета - до 5000 рублей;

7.20. За ведение работы как начальника штаба ГО и ЧС учреждения - до 2000 рублей;

7.21. За ответственность по электробезопасности - до 2000 рублей;

7.22. За ответственность по ведению воинского учета военнообязанных – до 2000 рублей;

7.23. За работу с данными в СГО в защищенной сети VipNet – до 10000.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком до следующей тарификации работников учреждения, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

7.23. Стимулирующая доплата за выполнение обязанностей по размещению на официальном сайте РФ (www.bus.gov.ru) информацию об учреждении в электронном виде, обеспечив открытость и доступность к документам учреждения – до 5000 руб.

7.24. Стимулирующая доплата за выполнение обязанностей по размещению на официальном сайте РФ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www.zakupki.gov.ru планов-графиков размещения заказов на поставку товаров, выполнения работ, во исполнение требования части 2. статьи 15 Федерального закона от 05.04.2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», за выполнение работ по размещению заказов на поставки товаров, проведения открытого конкурса, открытого аукциона, запроса котировок путем размещения заказа – до 6000 рублей.

Показатели для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

Наименование должности	Виды выплат	Размер выплат
1	2	3
Педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс	За стабильность и рост качества обучения	500-10000
	Доплата за работу по преодолению проблем у учащихся в учебной деятельности	500-10000
		500-

(гимназия)		10000
	Отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные отметки по итогам учебного года	500-10000
	Организация постоянной работы по недопущению (отсутствию) пропусков уроков учащимися без уважительной причины	500-10000
	Доплата за реализацию Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»	500-10000
	Работа в автоматизированной информационной системе «Навигатор»	500-10000
	Исполнение обязанностей председателя профсоюзной организации	500-5000
	За высокие индивидуальные достижения обучающихся	500-10000
	За разработку и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения, издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и др.	500-10000
	За осуществление научно-методического или практического проекта	500-10000
	За высокие академические и творческие достижения	500-10000
	За высокую культуру работы с родителями	500-10000
	За организацию интересного, познавательного досуга учащихся	500-10000
	За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	500-10000
	За подготовку победителей и призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	500-10000
	За участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углублённого и расширенного изучения предметов	500-10000

За применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий	500-10000
За использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	500-10000
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 и т.п.)	500-10000
За участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	500-10000
За инициирование и реализация проектов по тематическому оформлению помещений гимназии (кабинетов, специальных помещений, уличных площадок)	500-10000
За исполнение особых поручений руководства по подготовке дополнительных документов	500-10000
За участие педагога в профессиональных конкурсах	500-10000
За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж гимназии у учащихся, родителей, общественности	500-10000
За снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	500-10000
За участие в работе психолого-медико-педагогической комиссии	500-10000
За образцовое содержание кабинета	500-10000
За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, ведения личных дел, организация экзаменов в форме ОГЭ и ЕГЭ)	500-10000
За качественное заполнение электронного журнала	500-10000
За внедрение инновационных технологий в педагогический процесс, использование информационно-коммуникативных технологий: - занятия с использованием интерактивных и мультимедийных средств обучения, компьютерных программ,	500-10000

видео и аудиоаппаратуры; - наличие методических разработок, конспектов, отзывов	
За организацию внеурочной занятости обучающихся (трудоустройства)	500-10000
За оформление тематических выставок	500-10000
За развитие материально-технической и дидактической базы кабинетов.	500-10000
За напряжённую и творческую работу	500-10000
За участие педагога в работе экспертных групп	500-10000
За работу в школьной типографии, киностудии, студии дизайна	500-10000
За качественную организацию питания учащихся, увеличение количества учащихся, охваченных горячим питанием	500-10000
	500-10000
За организацию проектной деятельности учащихся	500-10000
За участие в инновационной деятельности учреждения, ведение экспериментальной работы	500-10000
Проведение уроков высокого качества	500-10000
За организацию качественного участия обучающихся в городских массовых акциях и мероприятиях	500-10000
За эффективную организацию работы с обучающимися детьми в каникулярный период (школьные лагеря, вечерние площадки и т.д.)	500-10000
Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	500-10000
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического	500-10000

	здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, экскурсии и т.п.)	
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	500-10000
	Разработка и проведение открытых уроков, открытых мероприятий с учащимися, педагогических гостиных и т.п.	500-10000
	Работа педагога в качестве наставника	500-10000
	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, ПНД УВД, внутришкольном учете	500-10000
	Работа по преодолению проблем учащихся в учебной деятельности	500-10000
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, по поводу конфликтных ситуаций	500-10000
	Создание эффективной системы организации работы с обучающимися по использованию предпрофильного и профильного обучения	500-10000
	Исполнительская дисциплина педагога в ведении школьной нормативно-правовой документации	500-10000
	Образцовое ведение личных дел учащихся, подготовка отчетов	500-10000
	За превышение нормативного количества учащихся в классах	500-10000
	За работу в классах (группах), в которые зачислены обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, проходящие обучение по адаптированной образовательной программе	До 20%
	За сохранение кадрового потенциала	500-10000
Заместители директора по учебно-воспитательн	За эффективную организацию ВСОКО в гимназии	500-
	За участие в методической работе (конференциях, семинарах и т.д.)	10000
	За участие в методической работе (конференциях, семинарах и	500-

ой работе,	т.д.)	10000
воспитательн ой работе, учебно- методическо й работе	За эффективную организацию инновационно - экспериментальной деятельности в гимназии (победитель муниципального этапа ПНПО в номинации лучшее инновационное ОО, победитель конкурса на муниципальный грант и др.)	500- 10000
	За высокий уровень организации и проведения промежуточной и государственной (итоговой) аттестации учащихся	500- 10000
	За создание системы работы по подготовке обучающихся и педагогов к Независимой оценке качества подготовки обучающихся (НОКО): Государственная итоговая аттестация (11 класс), Государственная итоговая аттестация (9 класс), промежуточная аттестация, Национальные исследования качества образования (НИКО), Международные сопоставительные исследования	500- 10000
	За создание эффективной системы работы с обучающимися (отсутствие второгодников, условно переведенных обучающихся)	500- 10000
	За координацию и ведение базы: «Е-услуги» и АИС Сетевой город»	500- 10000
	За координацию и ведение базы: «Навигатор»	500- 10000
	За сопровождение проектных команд педагогов	500- 10000
	За участие команд педагогических работников в мероприятиях с целью развития социального капитала (семинары, открытые уроки, форумы, конференции и т.д.)	500- 10000
	За высокий уровень организации аттестации педагогических работников гимназии	500- 10000
	За высокую координацию работы учителей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации	500- 10000
	За постоянное активное внедрение и использование	500-

современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, деятельности школы, в том числе в учебно-образовательном процессе (использование электронных программ, локальной сети для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности, интегрированных уроков, создания электронных пособий)	10000
За высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин	500-10000
За эффективную организацию различных форм получения образования обучающимися (экстернат, обучение больных детей на дому и др.)	500-10000
Исполнительская дисциплина в ведении школьной нормативно-правовой документации	500-10000
За организацию профориентационной работы среди выпускников 9 и 11 классов	500-10000
За развитие связей гимназии с учреждениями дополнительного образования, учреждениями системы профессионального образования, работодателями	500-10000
За высокий уровень методической работы	500-10000
За участие в инновационной работе	500-10000
За создание условий для осуществления образовательного процесса	500-10000
За организацию работы по подготовке к проведению процедуры аттестации	500-10000
За аналитический подход к планированию воспитательной работы в гимназии	500-10000
За создание системы мониторинга воспитательного процесса в гимназии	500-10000
За эффективную организацию работы с обучающимися, состоящими на учете в КДНиЗП, ПДН, УВД, внутришкольном учете	500-10000
За высокий уровень организации работы по снижению	500-

	количества правонарушений и преступлений, совершенных обучающимися в гимназии	10000
	За работу по увеличению процента охвата обучающихся, стоящих на различных видах учета, системой дополнительного образования, внеурочной деятельностью и т.д.	500-10000
	За эффективную организацию работы с обучающимися в каникулярный период	500-10000
	За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении гимназией (методическое объединение, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	500-10000
	За эффективную организацию внутришкольного контроля деятельности классных руководителей в гимназии	500-10000
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	За обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях гимназии в соответствии с нормами СанПиН	500-10000
	За обеспечение выполнения требований правил пожарной и электробезопасности в гимназии	500-10000
	За обеспечение системы работы по охране труда и технике безопасности гимназии в период образовательного процесса и во внеурочное время	500-10000
	За качественную организацию работы по развитию материально-технической базы гимназии	500-10000
	За осуществление контроля за соблюдением в учреждении действующего законодательства, инструкций, правил и норм по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии	500-10000
	За качественную организацию по привлечению социальных партнеров к развитию материально-технической базы школы	500-10000
	За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в гимназии	500-10000
	За оформление здания учреждения к праздничным датам	500-10000
	За оформление и озеленение школьной территории в летний период	500-10000

	За проведение работ по озеленению территории учреждения, покосу травы с дальнейшим складированием и помощи в вывозе мусора	500-10000
	За систематическое обследование имущества на соответствие требованиям санитарных норм и правил	500-10000
	За увеличение объема выполняемых работ	500-10000
	За организацию срочных частичных ремонтных работ в гимназии	500-10000
	За пропаганда знаний по охране труда и обучение работников и учащихся правилам охраны труда	500-10000
	За ведение работы как начальника штаба ГО и ЧС учреждения	500-10000
	За ответственность по электробезопасности	500-10000
Заместитель директора по финансово-экономической работе, главный бухгалтер	За аналитический подход и эффективность организации работы в расходовании финансовых и материальных средств, выделенных на обеспечение образовательного процесса	500-10000
	За осуществление контроля финансово-экономического обслуживания гимназии	500-10000
	За текущее и перспективное планирование финансово-экономической деятельности гимназии	500-10000
	За совершенствование и развитие финансово-экономической деятельности гимназии	500-10000
	За осуществление систематического контроля за качеством и эффективным использованием финансовых средств гимназии	500-10000
	За своевременное и качественное предоставление отчетности	500-10000
	За разработка новых положений, подготовка экономических расчетов	500-10000
	За качественное ведение и учет первичной документации гимназии до	500-10000
Педагог-психолог, социальный	За эффективную работу по преодолению проблем обучающихся в учебной деятельности и коммуникации	500-10000
	За качественную организацию психологического	500-

педагог,	сопровождения детей с ОВЗ	10000
педагог-организатор, преподаватель	За эффективную организацию работы с обучающимися, состоящими на учете в КДНиЗП, ПДН, УВД, внутришкольном учете	500-10000
ь-организатор	За высокий уровень психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесса в гимназии	500-10000
основ безопасности жизнедеятельности, педагог	За организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, экскурсии)	500-10000
дополнительного образования, учитель-логопед,	За проведение индивидуальных и групповых консультаций учащимся по вопросам обучения, культуры умственного труда, развития, жизненного самоопределения, самовоспитания, профессиональной ориентации, взаимоотношений со взрослыми и сверстниками	500-10000
учитель-дефектолог	За эффективную система работы с родителями обучающихся по различным проблемам детско-взрослых отношений	500-10000
	За результативность работы с детьми, имеющими патологию различной степени сложности (со сложной структурой дефекта)	500-10000
	За применение и использование современных диагностических методик, (компьютера, возможностей Интернет и т.д.)	500-10000
	За исполнение планов совместной деятельности с ПДН, КДН	500-10000
	За организация внеурочной занятости обучающихся (трудоустройства)	500-10000
	За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	500-10000
	За создание эффективной системы работы с детьми «группы риска», «трудными семьями»	500-10000
	За высокий уровень организации социально-направленных акций и мероприятий в гимназии	500-10000
	За эффективную работу по изучению социального запроса	500-

	обучающихся и их родителей в микрорайоне гимназии	10000
	За работу по снижению количества правонарушений	500-10000
	За качественную работу с опекаемыми	500-10000
	За подготовку и проведение внеклассных мероприятий	500-10000
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	За проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	500-10000
	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 и т.п.)	500-10000
	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж гимназии у учащихся, родителей, общественности	500-10000
	За наличие различных форм взаимодействия (проектная деятельность, экскурсии, клубы и т.д.) с привлечением социальных партнеров (в роли социальных партнеров могут выступать и родители)	500-10000
	За создание социальных роликов, презентаций, фильмов, и так далее для публичных просмотров	500-10000
Библиотекарь	За высокую читательскую активность обучающихся детей	500-10000
	За пропаганду чтения как формы культурного досуга	500-10000
	За эффективное выполнение плана работы библиотекаря	500-10000
	За организацию работы библиотеки как ресурсного центра образовательного учреждения, микрорайона гимназии	500-10000
	За качественное оформление тематических выставок, проведение презентаций	500-10000
	За эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки	500-10000
	За высокий уровень организации работы по сохранению и	500-

	пополнению библиотечного фонда гимназии	10000
	За качественное и оперативное выполнение своих должностных обязанностей	500-10000
Учебно – вспомогательный персонал: секретарь, специалист по кадрам, специалист в сфере закупок, делопроизводитель, ведущий инженер информационно-вычислительной техники, специалист по охране труда, лаборант	За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	500-10000
	За оформление и ведение личных дел учащихся и работников, заполнение личных карточек, учет их движения	500-10000
	За подготовка документов к проведению конкурсов, школьных мероприятий, оформлению стендов	500-10000
	За составление графика, ведение учета и контроля предоставления очередных отпусков	500-10000
	За оформление пенсионных документов работников	500-10000
	За подготовка и оформление документации к муниципальному заданию	500-10000
	За контроль над прохождением обязательного медицинского осмотра, наличие медицинских карточек	500-10000
	За увеличение объема выполняемых работ	500-10000
	За оперативность в подготовке документов и оформления сайтов по внедрению автоматизированной информационной системы «Сетевой город. Образование», «Е-услуги»	500-10000
	За оперативность в подготовке обеспечения организационно-технологических условий для проведения государственной аттестации выпускников 9-х и 11-х классов в здании гимназии	500-10000
	За ведение отчетности по запросам организаций административной и социальной направленности (Центр занятости населения, методические службы УОН, администрации г. Сочи и т.д.)	500-10000
	За организация приема посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений работников школы, родителей и учащихся	500-10000
За ведение документации по воинскому учету	500-10000	
За качественное ведение и учет первичной документации	500-	

	гимназии	10000
	За участие в разработке проектов перспективных и годовых планов по улучшению условий и охране труда, укреплению здоровья работников	500-10000
	За осуществление контроля за соблюдением в учреждении действующего законодательства, инструкций, правил и норм по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии	500-10000
	За организацию работы по обеспечению бесперебойного функционирования системы контентной фильтрации	500-10000
	За осуществление контроля по применению лицензионного программного обеспечения	500-10000
	За качественную организацию информационных технологий и их использование в образовательном процессе	500-10000
	За выполнение обязанностей по размещению на официальном сайте РФ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www.zakupki.gov.ru планов-графиков размещения заказов на поставку товаров, выполнения работ, во исполнение требования части 2. статьи 15 Федерального закона от 05.04.2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», за выполнение работ по размещению заказов на поставки товаров, проведения открытого конкурса, открытого аукциона, запроса котировок путем размещения заказа	500-10000
	За выполнение обязанностей по размещению на официальном сайте РФ (www.bus.gov.ru) информацию об учреждении в электронном виде, обеспечив открытость и доступность к документам учреждения	500-10000
	За организацию работы с учащимися в проведении демонстрационных опытов, лабораторных и практических работ по предмету	500-10000
	За качественное и оперативное выполнение своих должностных обязанностей	500-10000
Обслуживаю	За обеспечение качественного санитарно-	500-

щий персонал:	гигиенического состояния помещений гимназии в соответствии с нормами СанПиН	10000
уборщик служебных помещений 2 разряда,	За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка участка	500-10000
вахтер 1 разряда,	За содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм	500-10000
дворник 1 разряда,	За проведение работ по озеленению территории учреждения, покосу травы с дальнейшим складированием и помощи в вывозе мусора	500-10000
рабочий по комплексном	За организацию проведения качественном генеральной уборки помещений и дворовой территории гимназии к новому учебному году и подготовке к зимнему периоду территории	500-10000
у обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок За проведение регулярного осмотра и мелкого ремонта школьной мебели, учебных и вспомогательных помещений За качественное и оперативное выполнение должностных обязанностей	500-10000

Стимулирующие доплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности (3 дня больничных) и т.д.

7.25. Стимулирующие выплаты за интенсивность и эффективность работы устанавливаются за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год). 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. Рекомендуемый размер указанной надбавки максимальным значением не ограничен. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

8.1. Работникам гимназии устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;

- 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 сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

8.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение 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 проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

8.3. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

8.4. 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.

8.5. 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.

8.6. 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.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также является:

- замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);
- осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

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

8.7. 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.

8.8. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8.9. Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

8.10.. 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.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

- превышение списочной наполняемости классов может быть установлено по состоянию на 1 число месяца (квартал, полугодие, год) соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих на дому или в медицинских организациях, а также экстернов) – 26 и более человек;
- замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);
- осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

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

8.11. Выплаты за специфику работы работникам в отдельных учреждениях устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

п/п	Наименование выплаты за специфику работы в гимназии	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1.	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах	2000,0 рублей
2.	Педагогическим работникам гимназии за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении; педагогическим работникам гимназии за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	до 20 процентов
3.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	до 20 процентов

8.12. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью гимназии по реализации образовательных программ:

- за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края;

- за выполнение функции классного руководителя за счет средств федерального бюджета;
- за проверку письменных работ;
- за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое);
- за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»);
- за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться муниципальным правовым актом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работниками гимназии с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

- самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;
- правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
- планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством –

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

- локальными нормативными актами гимназии – периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

8.13. Выплаты за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливается педагогическим и иным работникам гимназии, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия), на которых возложено выполнение указанных обязанностей.

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4000 рублей в месяц.

За выполнение функции классного руководителя за счет средств федерального бюджета устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения из расчета 10 000 рублей в месяц (в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек) педагогическим работникам гимназии, выполняющим функции классного руководителя, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах с учетом установленных трудовым законодательством РФ отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды РФ (постановлением Правительства Российской Федерации от 29 марта 2024 года №2382 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. №2382»). Денежное вознаграждение в размере 10 000 рублей выплачивается педагогическому работнику за 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. (Постановления Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. № 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования").

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство выплачивается дополнительно к выплате за классное руководство, установленной из бюджета субъекта Российской Федерации.

Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому и иному работнику, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия) в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

В рамках настоящего Положения классом-комплексом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для работников, выполняющих функции классного руководителя, рабочим временем. За работу в указанные периоды производятся выплаты за осуществление функций классного руководителя до истечения действующей тарификации.

8.14. Выплаты за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое), за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист», за осуществление иных дополнительных видов работ устанавливается в соответствии:

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальных образовательных организациях и муниципальных учреждениях образования (далее – МОО)	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1.	За проверку письменных работ: для учителей начальных классов, учителей по предметам: русский язык, литература, математика по другим предметам (история, обществознание, биология, химия, география,	15,0 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе) 5,0 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной

	<p>физика, информатика)</p> <p>для гимназических (лицейских) классов гимназий, (лицеев), осуществляющих углублённую подготовку по иностранному языку определяемых в соответствии с порядком, установленным уполномоченным органом исполнительной власти Краснодарского края в сфере образования</p>	<p>нагрузке (педагогической работе)</p> <p>10,0 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе)</p>
2.	<p>За заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое)</p>	<p>от 500,0 до 1 000,0 рублей за каждый элемент инфраструктуры образовательной организации с учетом оснащённости указанного элемента инфраструктуры (кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта и другого) оборудованием, инвентарем, учебными пособиями, а также с учетом трудоемкости работы по их содержанию</p>
3.	<p>За руководство методическим объединением (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»)</p>	<p>1 000,0 рублей</p>
4.	<p>За работу по контролю за организацией питания обучающихся:</p> <p>если контроль за организацией питания обучающихся осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы за отдельными педагогическими работниками классов (групп);</p> <p>если контроль за организацией питания</p>	<p>1 000,0 рублей</p> <p>педагогическому работнику, за которым закреплен контроль за организацией питания обучающихся в конкретном классе (группе)</p>

	обучающихся в целом по образовательной организации осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы на одного педагогического работника	3 000,0 рублей
5	За работу с дополнительной документацией	1 000,0 рублей
6	За работу по организации и оформлению школьного музея	2 000,0 рублей

8.15. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

8.17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников гимназии пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

8.18. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению Министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона № 2770-КЗ.

8.19. За осуществление иных дополнительных видов работ для педагогических и иных работников гимназии, осуществляющих образовательную деятельность

№	Виды работ	В абсолютных величинах
1	За осуществление предпрофильной подготовки	300-10000
2	За подготовку учащихся к конкурсам, смотрам, соревнованиям, олимпиадам	300-10000
3	За работу с одаренными детьми	300-10000

4	За работу с родительской общественностью	300-10000
5	За ведение документов по питанию	300-10000
6	За ведение протоколов педагогического совета	300-5000
7	Изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий	300-10000
8	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми	300-10000
9	За работу общественного инспектора по охране прав детства	300-10000
10	Работа с молодыми специалистами (наставничество)	300-10000
11	За ведение и обновление школьного сайта	300-10000
12	За организацию работы по обеспечению бесперебойного функционирования системы контентной фильтрации	300-10000
13	За осуществление контроля по применению лицензионного программного обеспечения	300-10000
14	За работу по сохранению и укреплению физического и психического здоровья обучающихся (динамическая пауза по физкультуре)	300-10000
15	За подготовку к демонстрационному и лабораторному эксперименту	300-10000
16	За модернизацию и повышение имиджа гимназии	300-10000
17	Инструктор по туризму	300-10000
18	За подготовку к итоговой аттестации в форме ОГЭ	300-10000
19	За подготовку к итоговой аттестации в форме ЕГЭ	300-10000
20	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	300-10000

Установление доплат производится приказом директора и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.20. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке.

9. Гарантии по оплате труда

9.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения.

9.2. При установлении учебной нагрузки педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»; с изменениями, внесенными: приказом Минобрнауки России от 29 июня 2016 года № 755; приказом Минпросвещения России от 13 мая 2019 года № 234; педагогических работников образовательных учреждений», требуется письменное согласие работника.

9.3. Выплаты стимулирующего характера, премии, осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

9.4. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием сотрудника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда МОБУ гимназия №76.

9.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т. ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

9.6. Оплата труда работников МОБУ гимназия №76 производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

9.7. 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 труда.

9.8. Оплата труда работников гимназии, занятых выполнением обязанностей отсутствующего сотрудника, производится пропорционально отработанному времени.

9.9. 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 15 и 30 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту или сберегательную книжку).

9.10. Расчетные листы бухгалтерия 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.

9.11. Форма расчетного листа:

Расчетный листок										
Сотрудник:					Подразделение:					
Табельный номер:					Должность:					
Система оплаты:					оклад					
Стандартные вычеты за месяц:										
Облагаемая база по ставке 13 % :										
Вид	Дни	Часы	Период	Сумма	Вид				Период	
1. Начислено					1. Удержано					
Всего начислено					Всего удержано					
Долг за предприятием на начало месяца					Долг за предприятием на конец					

9.12. Виды начислений, применяемые в расчетном листе:

Губернаторская выплата

Доплата за выслугу лет

Доплата до МРОТ

Доплата за звание

Доплата за категорию

Доплата за совмещение должности

Доплата за временной замещение должности

Доплата за специфику работы

Доплата за увеличение объема выполняемых работ

Доплата молодому специалисту

Доплата персональная

За ведение спортивно массовой работы

За работу, не входящую в круг должностных обязанностей

За исполнительскую дисциплину в введении школьной документации

За качественное и своевременное оформление первичных документов по поставкам имущества и оборудования

За качественное и своевременное предоставление отчетности

За обеспечение требований пожарной безопасности

За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

За организацию мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы

За организацию познавательного досуга учащихся

За организацию горячего питания

За организацию работы школьного сайта

За осуществление индивидуального подхода к ученику

За патриотическое и нравственное воспитание учащихся

За подготовку и проведение внеклассных мероприятий

За подготовку олимпиад, конкурсов и т.д.

За предпрофильную подготовку

За работу по воинскому учет учащихся

За работу по воинскому учет сотрудников

За расширенный объем работы

За сложность и напряженность в работе

За участие в методической работе

За участие в текущем ремонте

За замещение учебных часов

Классное руководство

Компенсация отпуска

Оплата за внеурочную деятельность - ФГОС

Должностной оклад

Оплата за 3 дня больничного листа

Оплата за ЕГЭ

Отпуск

Подготовка протоколов ПС

Председатель ПК

Проверка тетрадей

Прочие стимулирующие

Профилактика наркомании

Руководство МО

За качество и оперативность работы

За качественную уборку помещений

Курсы

10. Материальная помощь

10.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения профсоюзного органа.

10.2. Решение об оказании и выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения Профсоюзного комитета.

11. Штатное расписание

11.1. Штатное расписание МОБУ гимназии №76 формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и согласовывается с органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя в отношении муниципального учреждения.

11.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

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

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

На основании Трудового Кодекса Российской Федерации все условия о выплатах стимулирующей части оплаты труда должны быть внесены в трудовой договор, заключенный между директором гимназии и непосредственным работником путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

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

12. Премирование

12.1. В Гимназии устанавливаются следующие виды премий:

– премия итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

- премия за качество выполняемых работ;
- премия за эффективность работы;
- премия к профессиональному празднику «День Учителя».

12.2. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

12,3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

12.4. Премия за эффективность работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплата за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

Премирование за эффективность работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и эффективность работы.

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

13. Порядок и размер возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников Гимназии

13.1. В случае направления в служебную командировку работодатель возмещает работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного места жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома руководителя.

13.2. При направлении работника в служебную командировку ему выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду, найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

13.3. Возмещение командировочных расходов производится руководителем за счет средств учреждения, в том числе выделенных из бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в целях финансового обеспечения деятельности и выполнения муниципального задания.

13.4. Срок служебной командировки работника определяется руководителем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного задания.

13.5. Днем выбытия в служебную командировку считается день отправления транспортного средства от постоянного места исполнения работником должностных обязанностей, а днем прибытия из служебной командировки-день прибытия транспортного средства на постоянное место исполнения работником должностных обязанностей.

При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем выбытия в служебную командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее-последующие сутки.

Если место отправления транспортного средства находится за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до места его отправления. Аналогично

определяется день прибытия работника на постоянное место исполнения должностных обязанностей.

Вопрос о явке работника на постоянное место исполнения должностных обязанностей в день выбытия в служебную командировку и в день прибытия из служебной командировки решается руководителем с учетом времени отправления или прибытия транспортного средства.

13.6. В случае направления работника в такую местность, откуда он по условиям транспортного сообщения и характеру выполняемого служебного задания имеет возможность ежедневно возвращаться к постоянному месту жительства, суточные не выплачиваются.

Если работник по окончании служебного дня по согласованию с руководителем остается в месте командирования, то при представлении документов о найме жилого помещения эти расходы возмещаются.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к постоянному месту жительства в каждом конкретном случае решается руководителем, с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого служебного задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха и оформляется приказом учреждения.

13.8. Суточные за время вынужденной остановки в пути выплачиваются командированному работнику при представлении документов, подтверждающих факт вынужденной остановки в пути.

13.9. В случае временной нетрудоспособности командированного работника, удостоверенной в установленном порядке, ему возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев нахождения на стационарном лечении) и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению служебного задания (поручения) или вернуться к своему постоянному месту жительства.

За период временной нетрудоспособности командированному работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.10. Отмена служебной командировки оформляется на основании приказа работодателя, оформленного в порядке, аналогичном порядку направления в служебную командировку.

13.11. Если командированное лицо командировано для работы в выходные и праздничные дни, компенсация за работу в эти дни производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

13.12. Фактический срок пребывания работника в командировке определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращению из командировки.

13.13. В связи со служебными командировками на территории Российской Федерации работникам возмещаются:

- расходы по найму жилого помещения- в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, в размере:
 - а) 100 рублей - при командировании в пределах Российской Федерации, кроме городов и территорий, указанных в подпунктах «б», «в»;
 - б) 700 рублей - при командировании в города Москва и город Санкт-Петербург, а также города федерального значения;
 - в) 8480 рублей - при командировании на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области;
- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:
 - а) железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
 - б) водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
 - в) воздушным транспортом - в салоне экономического класса;
 - г) автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси).

13.14. Денежное содержание (средний заработок) за дни нахождения на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области выплачивается в двойном размере и устанавливается приказом учреждения муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края о направлении в служебную командировку.

13.15. При отсутствии проездных документов (билетов) или документов, выданных транспортными организациями и подтверждающих информацию, содержащуюся в проездных документах (билетах), оплата проезда не производится.

Работнику оплачиваются расходы по проезду до места отправления транспортного средства при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы.

13.16. Работник по возвращении из командировки обязан представить работодателю в течение трех рабочих дней авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы.

13.17. К авансовому отчету прилагаются документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой.

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

Рассмотрено на общем собрании
трудоого коллектива
08. 04. 2024 г., протокол № 7

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

66 листов

Директор МОВУ гимназии № 76
С.И. Валько

