

Принято на собрании
трудового коллектива
пр. № 3 от 07.02 2024 г.
председатель трудового коллектива

Утверждаю
директор МБОУ гимназии №1
С.М. Сунозова
«08» 02 2024 г

ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии №1, финансирование оплаты труда которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа «город Хабаровск» и субвенции из краевого бюджета

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии №1 (далее – гимназия), финансирование оплаты труда которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и субвенции из краевого бюджета (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации города Хабаровска от 21.12.2021 №4860 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций города Хабаровска, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и субвенции из краевого бюджета»

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников гимназии, финансирование оплаты труда которой осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и субвенции из краевого бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников гимназии формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из собственных доходов городского округа «Город Хабаровск», субвенции из краевого бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. За счет субвенции из краевого бюджета осуществляется оплата труда работников гимназии, за исключением расходов, которые осуществляются за счет средств городского округа «Город Хабаровск».

За счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» осуществляется оплата труда воспитателей группы продленного дня, водителей, персонала непосредственно связанного с техническим

обслуживанием здания и оборудования, в том числе работников, обеспечивающих функционирование систем отопления.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

1.6. Заработная плата работников гимназии максимальными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда работников гимназии устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1.8. Увеличение (индексация) должностных окладов работников гимназии осуществляется на основании правового акта администрации города Хабаровска.

Система оплаты труда работников общеобразовательных организаций, а также порядок условий и критериев установления работникам общеобразовательных учреждений выплат компенсационного и стимулирующего характера формируется с учетом:

- методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования (Письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 N ВП-1992/02);

- методических рекомендаций органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях, подготовленных совместно с Общероссийским Профсоюзом образования (Письмо Минпросвещения России от 12.05.2020 N ВБ-1011/08);

- разъяснений по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (Письма Минпросвещения России от 28.05.2020 N ВБ-1159/08, от 07.09.2020 N ВБ-1700/08).

1.9. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера, кроме выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие

почетные звания и выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в образовательных учреждениях), устанавливаемая при внесении изменений в Положение, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера, кроме выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания и выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в образовательных учреждениях), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников гимназии и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Работникам гимназии может выплачиваться материальная помощь, предусмотренная пунктом 2.11.3 настоящего положения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников гимназии.

2.1. Основные условия оплаты труда работников гимназии

2.1.1. Система оплаты труда работников гимназии включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников гимназии осуществляется с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития российской Федерации:

- от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 05.05.2008 №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
- от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников гимназии по ПКГ и квалификационным уровням приведены в приложении №1 к настоящему Положению, установлены на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание гимназии. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.3. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год - руководителю физического воспитания, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности;

- 10 часов в неделю – директорам учреждений, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 человек.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.1.4. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 2.1.3, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе, в пределах фонда оплаты труда.

2.1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.8 настоящего Положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

2.1.6. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления определяются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего Положения.

2.1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от

выполненного объема работ.

2.1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно.

2.1.9. Для обеспечения выплаты заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории города Хабаровска производится выплата надбавки до гарантированного размера оплаты труда.

Размер надбавки устанавливается в трудовом договоре в абсолютном размере и определяется согласно постановлению администрации города Хабаровска от 25.06.2019 №2042 «О надбавке до гарантированного размера оплаты труда и признании утратившим силу постановления администрации города Хабаровска от 22.01.2019 №130 «Об установлении минимальной заработной платы в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях городского округа «Город Хабаровск».

2.1.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников гимназии (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1 к 4.

2.1.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера гимназии и среднемесячной заработной платы работников гимназии, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников гимназии. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников гимназии подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников

образования»

2.2.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в с ПКГ должностей педагогических работников по четырем квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему положению.

2.2.3. При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия с учетом случаев согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

2.2.4. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2.6. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования администрации города Хабаровска, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), – руководителем учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

2.2.8. При оплате педагогической работы отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в гимназии, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением

самостоятельно, в пределах фонда оплаты труда.

2.2.9. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в соответствии с Положением о порядке выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназия №1, финансирование оплаты труда которого осуществляется за счет краевого бюджета согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Группа должностей учебно-вспомогательного персонала делится на два квалификационных уровня в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», на квалификационную группу «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.05.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ учебно-вспомогательного персонала по двум квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.4.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии ПКГ руководителей структурных подразделений по трем квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 - 2.4)

2.5.1. Группа должностей служащих делится на квалификационные

уровни в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.5.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ должностей служащих по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.6.1. Группа должностей служащих делится на квалификационные уровни в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.6.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ по профессиям рабочих по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.7. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

2.7.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.7.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2.7.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

2.7.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации и отражается в трудовом договоре.

2.7.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются учреждением в размере на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.7.6. Выплаты компенсационного характера для руководителя, его

заместителей и главного бухгалтера гимназии устанавливается в соответствии с разделом 2.8 настоящего Положения.

2.7.7. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливается локальным нормативно-правовым актом управления образования администрации города Хабаровска с учетом перечня выплат стимулирующего характера, указанного в подпункте 2.9.2 пункта 2.9 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с пунктом 2.9 настоящего Положения.

При назначении выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру гимназии учитывается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников гимназии.

2.8. Порядок и условия установления выплат компенсационного Характера

2.8.1 С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Мэра города Хабаровска от 12.03.2009 № 757 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Хабаровска», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника – за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.). Выплаты компенсационного характера определяется в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению

2.8.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

2.8.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 №579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.8.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 года № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» применяются:

- районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

2.8.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Начисление компенсационных выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится сверх

установленного минимального размера оплаты труда.

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

2.8.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство и др. устанавливаются локальным актом учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом – проверка письменных работ – начисляется с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.8.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.8.9. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Максимальный размер доплаты в гимназии до 35 процентов.

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.9 Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.9.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников организаций к высокой результативности и качеству труда.

2.9.2. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера согласно постановлению Мэра города Хабаровска от 26.05.2023 № 2109 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Хабаровска»:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за выслугу лет;
- выплаты за профессиональное мастерство;
- выплаты за классность;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, год);
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности;
- повышающие коэффициенты (персональный повышающий

повышающий коэффициент за специфику работы, повышающий коэффициент молодому специалисту).

- выплата за достигнутые результаты в военно-патриотическом информировании населения.

2.9.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

2.9.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением об установлении выплат стимулирующего характера, показателями и критериями для установления выплат стимулирующего характера, позволяющим оценить эффективность работы (результативность и качество работы), разработанным с учетом мнения представительного органа работников учреждения, и утверждающими локальными нормативными актами учреждения. Приложение № 11.

2.9.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

а) объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.9.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на

основании которого руководитель учреждения издает приказ.

2.9.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.9.8. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.9.9. Выплата за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения и выплаты за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений согласно приложению N 8 к настоящему Положению.

Выплата за выслугу лет начисляется в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

2.9.10. Премияльная выплата по итогам работы за месяц работникам осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

При применении в отчетном периоде (месяце) к работнику дисциплинарного взыскания, наличии фактов нарушений финансовой дисциплины, трудового законодательства премияльная выплата за данный отчетный период (месяц) не выплачивается при условии, что это не приведет к уменьшению размера заработной платы в отчетном периоде (месяце) более чем на двадцать процентов.

В случае если размер снижения премияльной выплаты превышает двадцать процентов в общем объеме заработной платы в отчетном периоде (месяце), то размер премияльной выплаты снижается на сумму, равную двадцати процентам заработной платы отчетного периода (месяца).

Снижение премияльной выплаты производится однократно за отчетный период (месяц), в котором работнику применено дисциплинарное взыскание, имеются факты нарушений финансовой дисциплины, трудового законодательства.

Отчетный месяц - это месяц, который завершился и за который производится премияльная выплата.

2.9.11. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении N 7 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения

решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия.

2.9.12. К окладам (должностным окладам) работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в учреждении (классе, группе);
- по занимаемой должности (в случае отсутствия квалификационной категории);
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент молодому специалисту (только педагогическим работникам).

2.9.13. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.9.14. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в учреждении (классе, группе), устанавливаемых работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, приведены в приложении N 2 к настоящему Положению.

2.9.15. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, в случае отсутствия квалификационной категории,

устанавливаемых работникам муниципального бюджетного и автономного образовательного учреждения, приведены в приложении N 3 к настоящему Положению.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент по занимаемой должности к окладу устанавливается сроком на 1 календарный год, но по решению директора учреждения может быть изменен в течение текущего года в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается персонально в отношении руководителя учреждения управлением образования администрации города Хабаровска, для работников учреждений - руководителем учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

2.9.17. Выплаты по повышающим коэффициентам педагогическим работникам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.9.18. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту - 0,35 ставки заработной платы (должностного оклада).

Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.9.19. Выплата за достигнутые результаты в военно-патриотическом информировании населения предоставляется работникам за достигнутые результаты в работе по военно-патриотическому информированию населения, а именно: добровольное заключение контракта о прохождении военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации привлеченными гражданами.

Размер выплаты составляет 5 750 рублей за один заключенный контракт. Выплата производится в пределах годового фонда оплаты труда учреждения, сформированного за счет всех источников, и не увеличивается на районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока и величину соответствующей процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока.

Порядок установления выплаты за достигнутые результаты в военно-патриотическом информировании населения руководителям муниципальных образовательных организаций определяется управлением образования, работникам учреждений - локальным нормативным актом учреждения, утверждаемым директором.

2.10. Другие вопросы оплаты труда

2.10.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и согласовывается начальником управления образования администрации города Хабаровска.

Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям учреждения, по видам персонала и включает все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

2.10.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений не должна превышать 40 процентов. Наименование должностей в учреждении устанавливаются в штатном расписании в соответствии с правовыми актами, указанными в подпункте 2.1.2 пункта 2.1 настоящего Положения.

2.10.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

Материальная помощь устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, но не более установленной нагрузки и выплачивается один раз в год.

Материальная помощь, установленная работнику согласно условиям

трудового договора до внесения изменений в Положение, не может быть меньше материальной помощи, выплачиваемой работнику до ее изменения (Приложение № 10).

2.10.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
гимназия №1, финансирование
оплаты труда которой
осуществляется за счет собственных
доходов городского округа «Город
Хабаровск» субвенции из краевого
бюджета

ОКЛАДЫ

(должностные оклады), ставки заработной платы работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения по
профессиональным квалификационным группам и квалификационным
уровням

N п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер должностного оклада (ставки зарплаты), рублей
1	2	3
1	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. N 216н	
1.1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	6 688
1.2	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1.2.1	1 квалификационный уровень	6902
1.2.2	2 квалификационный уровень <i>дист</i>	7120
1.3	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1.3.1	1 квалификационный уровень	7974
1.3.2	2 квалификационный уровень <i>пед. соц. наук</i>	8663
1.3.3	3 квалификационный уровень <i>псих</i>	9269
1.3.4	4 квалификационный уровень <i>псих, совет.</i>	9498
1.4	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	

1.4.1	1 квалификационный уровень	10612
1.4.2	2 квалификационный уровень	11074
1.4.3	3 квалификационный уровень	11536
2	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007 г. N 526	
2.1	Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
2.1.1	1 квалификационный уровень	4 658
2.2	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
2.2.1	2 квалификационный уровень	5 646
2.2.2	3 квалификационный уровень	6 230
2.2.3	4 квалификационный уровень	6 425
2.2.4	5 квалификационный уровень	6 620
2.3	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
2.3.1	2 квалификационный уровень	14 561
2.4	Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	
2.4.1	1 квалификационный уровень	16 254
3	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н	
3.1	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
3.1.1	1 квалификационный уровень <i>арх, сепр, фелопр</i>	5187
3.1.2	2 квалификационный уровень	5642
3.2	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
3.2.1	1 квалификационный уровень <i>нрпр, лад, кадр</i>	6767
3.2.2	2 квалификационный уровень	7442

3.2.3	3 квалификационный уровень	8116
3.2.4	4 квалификационный уровень	8343
3.2.5	5 квалификационный уровень	8569
3.3	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
3.3.1	1 квалификационный уровень <i>бук 2</i>	7895
3.4	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
3.4.1	1 квалификационный уровень	9922
3.4.2	2 квалификационный уровень	10354
3.4.3	3 квалификационный уровень	10786
4	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н	
4.1	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
4.1.1	1 квалификационный уровень <i>мон</i>	4904
4.1.2	2 квалификационный уровень	5414
4.2	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
4.2.1	1 квалификационный уровень	5531
4.2.2	2 квалификационный уровень	6354
4.2.3	3 квалификационный уровень	6940
4.2.4	4 квалификационный уровень	9133
5	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. N 570	
5.1	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" <i>бук 1</i>	7766

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты
труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения гимназия №1,
финансирование оплаты труда
которой осуществляется за счет
собственных доходов городского
округа «Город Хабаровск»
субвенции из краевого бюджета

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы за специфику работы в учреждении (классе,
группе)

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1.	За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность: - педагогическим работникам* - другим работникам*	 0,2 0,15
2.	За работу в образовательных организациях, осуществляющих психолого-педагогическую, медико-социальную, социально-правовую помощь и поддержку детям и подросткам с девиантным поведением: - медицинским работникам - педагогическим работникам - другим работникам**	 0,3 0,2 0,15
3.	За работу в общеобразовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	0,2
4.	За особые условия работы в общеобразовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	0,5 - 0,75

5.	За работу в общеобразовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима	0,1 - 0,15
6.	За работу в классах, группах с углубленным изучением отдельных предметов	0,15
7.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
8.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,2
9.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2

*непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем учреждения по согласованию с трудовым коллективом;

**непосредственно работающим с детьми и подростками. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем учреждения по согласованию с трудовым коллективом.

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты
труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения гимназия №1,
финансирование оплаты труда
которой осуществляется за счет
собственных доходов городского
округа «Город Хабаровск»
субвенции из краевого бюджета

КОЭФФИЦИЕНТ
по занимаемой должности в случае
отсутствия квалификационной категории

№ п/п	Показатели	Размер повышающего коэффициента по группам работников	
		педагогический персонал	учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал
1	Стаж от 0 до 3 лет		0
2	Стаж от 3 до 5 лет	0,05	0,05
3	Стаж от 5 до 10 лет		0,08
4	Стаж от 10 до 20 лет		0,12
5	Стаж более 20 лет		0,15

Коэффициент по занимаемой должности применяется при отсутствии
квалификационной категории

Приложение № 4

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназия №1, финансирование оплаты труда которой осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» субвенции из краевого бюджета

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
1	2

Мастер производственного обучения	учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; тренер	учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; тренер
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются управлением образования администрации города на основании письменного заявления работника.

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты
труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения гимназия №1,
финансирование оплаты труда
которой осуществляется за счет
собственных доходов городского
округа «Город Хабаровск»
субвенции из краевого бюджета

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного
вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназия
№1, финансирование оплаты труда которой осуществляется за счет
субвенций из краевого бюджета

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (далее – вознаграждение) педагогическим работникам гимназии, реализующей образовательные программы основного общего и среднего общего образования общеобразовательного учреждения.

1.2. Выплата вознаграждения производится ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы.

1.3. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам гимназии осуществляется за счет средств субвенций из краевого и федерального бюджетов.

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. За счет средств субвенции из краевого бюджета:

2.1.1. Размер вознаграждения составляет 1000 рублей в месяц в классе (классе-комплекте) с наполняемостью:

- 25 человек в общеобразовательном учреждении.

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше указанной во втором абзаце настоящего пункта, размер вознаграждения определяется из расчета 1000 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся.

При недостаточном количестве педагогических работников обязанности по классному руководству могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух классах (классах-комплектах), в том числе временно в связи с болезнью педагогического

работника.

Размер вознаграждения в таком случае определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе (классе-комплекте).

2.2. За счет средств субвенции из федерального бюджета:

2.2.1. Вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классе-комплекте) независимо от количества обучающихся, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

2.2.2. В случае осуществления педагогическим работником классного руководства в двух классах вознаграждение назначается за каждый из классов, но не более двух выплат.

2.2.3. Денежное вознаграждение за классное руководство включается в средний заработок, исходя из которого исчисляются отпускные и пособия по временной нетрудоспособности.

При этом следует учитывать, что при отсутствии работника в случае его нетрудоспособности, первые 3 дня оплачиваются за счет фонда оплаты труда работодателя, а в последующие дни – за счет Фонда социального страхования. Замещение отсутствующего работника, работнику исполняющему обязанности классного руководителя, оплачивается с 4 (четвертого) дня нахождения на больничном.

При отсутствии педагогического работника, совмещающего работу с получением образования, при направлении его в командировку, при получении им дополнительного профессионального образования работодатели сохраняют за работником среднюю заработную плату, в связи с чем может отсутствовать возможность для установления замещающему работнику соответствующих выплат.

2.3. При определении размера вознаграждения учитываются коэффициенты к заработной плате (районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам крайнего севера, в южных районах Дальнего Востока, установленные решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, нормативными правовыми актами края).

Приложение № 6
к Положению о системе оплаты
труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения гимназия №1,
финансирование оплаты труда
которой осуществляется за счет
собственных доходов городского
округа «Город Хабаровск»
субвенции из краевого бюджета

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности муниципальных образовательных учреждений и
порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением.

Объем деятельности каждого муниципального образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в учреждении	из расчета за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество классов	за каждый класс	15
3.	Наличие групп ДОУ	за каждый вид	10
4.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
5.	Количество работников, имеющих квалификационную категорию	За каждого, имеющего первую категорию за каждого, имеющего высшую категорию	0,5 1
6.	Наличие групп продленного дня	за каждую	5
7.	Наличие учащихся льготной	за каждого	0,3

	категории (малоимущие, многодетные, ОВЗ)		
8.	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
9.	Наличие и использование в учебном процессе интерактивного оборудования, проекторов, робототехники	за каждый вид	10
10.	Наличие оборудованного медкабинета, собственной столовой	за каждый вид	10
11.	Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	5
12.	Наличие используемых теплиц, бассейнов, стадионов	за каждый вид	10
13.	Охват учащихся дополнительным образованием на базе учреждения	80% и выше - от 64% и выше менее 64%	30 20 10
14.	Наличие актового зала, музея, сенсорных комнат	за каждый вид	5
15.	Наличие учащихся ЗПР, коррекции	за каждого обучающегося	0,3
16.	Организация каникулярного отдыха	организован/не организован	10/0

1.2. Муниципальные образовательные учреждения относятся к 4 группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Показатели	Группа, к которой относится по оплате труда руководителей по сумме баллов, размеры должностных окладов (в рублях)			
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
Сумма баллов	свыше 1500	от 1001 до 1500	от 701 до 1000	до 700
Должностной оклад	23 576	21 219	20 039	18 861

2. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год управлением образования по подчиненности муниципального образовательного учреждения на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образованием по подчиненности муниципального образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало календарного года.

2.4. За руководителями муниципальных образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на два года.

Приложение № 7
к Положению о системе оплаты
труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения гимназия №1,
финансирование оплаты труда
которой осуществляется за счет
собственных доходов городского
округа «Город Хабаровск»
субвенции из краевого бюджета

РАЗМЕРЫ

выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за
квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания
«заслуженный», «народный»

Показатели квалификации	Специалисты	Руководители структурных подразделений
Высшая квалификационная категория	75	10
Первая квалификационная категория	15	-
Наличие ученой степени кандидата наук	10	10
Наличие ученой степени доктора наук	20	20
Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	10	10

Приложение № 8
к Положению о системе
оплаты труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения гимназия №1,
финансирование оплаты труда
которой осуществляется за
счет собственных доходов
городского округа «Город
Хабаровск» субвенции из
краевого бюджета

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке назначения и выплаты за выслугу лет работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения гимназия №1

1. Общие положения

1.1. Выплата за выслугу лет работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназия №1 (далее – гимназии), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителям учреждений, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже работы:

- до 2 лет – 15 %;
- от 2 до 5 лет - 20 %;
- от 5 до 10 лет - 30 %;
- свыше 10 лет - 35 %.

1.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей I - IV классов) при стаже работы:

- до 2 лет - 15 %;
- от 2 до 5 лет - 20 %;
- от 5 до 10 лет - 25 %;
- свыше 10 лет - 35 %.

1.1.3. Учителям I - IV классов при стаже работы:

- до 5 лет - 20 %;
- свыше 5 лет - 35 %.

1.1.4. Другим работникам образовательных учреждений при стаже работы:

- до 5 лет - 10 %;
- от 5 до 10 лет - 15 %;
- от 10 до 15 лет - 20 %;
- свыше 15 лет - 30 %.

1.2. Выплата выслуги производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение выслуги, включается время работы в:

- дошкольных образовательных учреждениях;
- общеобразовательных учреждениях;
- профессиональных образовательных организациях;
- образовательных организациях высшего образования;
- учреждениях дополнительного образования;
- учреждениях дополнительного профессионального образования;
- учреждениях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»;
- краевом государственном бюджетном учреждении «Хабаровский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»;
- центрах по работе с детьми, подростками и молодежью, подведомственных управлению образования;
- муниципальном автономном учреждении «Центр развития образования»;
- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

2.2. В стаж работы, кроме того, включаются:

- время работы на выборных должностях, на постоянной основе в органах государственной власти;
- время военной службы граждан;
- время работы в качестве освобождаемых работников профсоюзных организаций в учреждениях образования;
- время обучения работников учреждений в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет лицам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

2.3. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.) – иные периоды работы, опыт и знание по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель учреждения.

3. Порядок установления выплаты за выслугу лет

3.1. Стаж работы для выплаты выслуги устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основанием для определения стажа работы, дающего право на получение выслуги является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность.

4. Порядок начисления и выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

4.1. Выслуга устанавливается по основному месту работы.

4.2. Выслуга выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада) работника, установленного на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Выслуга учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Выслуга выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выслуги.

Если у работника право на назначение или изменение размера выслуги наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата вновь назначенной или измененной выслуги производится после окончания указанных периодов.

4.5. При увольнении работника выслуга начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления выплаты за выслугу лет

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера выслуги у работников образования возлагается на руководителей учреждений системы образования.

7.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выслуги или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения гимназия
№1, финансирование оплаты труда которой
осуществляется за счет собственных доходов
городского округа «Город Хабаровск»
субвенции из краевого бюджета

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления компенсационных доплат за работу, не входящую
в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с
образовательным процессом
работникам МБОУ гимназии № 1 .**

1. Общие положения.

1.1. Положение разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Хабаровска, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и субвенции из краевого бюджета, утверждённым постановлением администрации города Хабаровска от 21.12.2021 № 4860.

2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работников, но непосредственно связанную с образовательным процессом (проверка тетрадей, заведование кабинетом, кафедрами и т.д).

- Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда.

- Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

- Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

- Оплата за работу в ночное время.

- Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

- Оплата сверхурочной работы.

- Дополнительные трудовые затраты работников.

- Выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.3. Компенсационные доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.Порядок установления доплат.

2.1. С целью обеспечения эффективной уставной деятельности и устойчивого функционирования гимназии директор своим приказом назначает отдельным работникам выполнение дополнительных обязанностей, не входящую в круг должностных полномочий, но непосредственно связанных с обеспечением образовательного процесса в гимназии и сроки их исполнения в соответствии с пунктом 2.8 Положения о системе оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназия №1 .

2.2. Директор гимназии устанавливает компенсационные доплаты работникам за выполнение дополнительных обязанностей только при наличии финансовых средств.

2.3. Доплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах на период, необходимый для выполнения дополнительных работ.

2.4. Размеры компенсационных доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**Перечень видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом в гимназии
и размеров компенсационных выплат.**

Для всех категорий работников

№ п/п	Виды дополнительно оплачиваемых работ	Размер выплаты в %
1	2	3
	Заведование кабинетами, учебными мастерскими.	до 30 %
	За проверку письменных работ: а) по русскому языку, литературе б) математике б) по английскому языку, обществознание, биологии, географии, геополитике и геоэкологии, иностранному языку, информатике, истории, музыки, МХК, ОДНКНР, ОБЖ, китайскому языку, немецкому языку, рисованию, трудовому обучению, физике, французскому языку, химии, черчению, финансовая грамотность.	15% 15% 5%
	руководство предметными лабораториями, кафедрами	до 15 %
	за организацию внеклассной работы по физической культуре, трудовому обучению	до 50 %
	за исполнение функций заместителя директора по безопасности учебного процесса	до 200 %
	За обслуживание компьютеров, ведение школьного сайта и электронной почты, ведение сети Wi-Fi	до 250 %
	За организацию питания детей и контроль за работой столовой, оформление документов по льготной категории учащихся, сдача отчетности по питанию	до 150 %
	За работу с библиотечным фондом	до 100 %
	Качественное медико-психологическое сопровождение подростков, попавших в трудную ситуацию, организация психологического мониторинга	До 100%
	За работу с архивом	До 100 %
	За работу с сайтами bus.gov, zakupki.gov	До 150 %
	За ведение ЭТК (электронных трудовых книжек)	До 150 %
	За ведение базы данных по льготной категории учащихся, передача по ТКС ЕГИСО	До 200 %

**Перечень обязательных компенсационных выплат за работу,
производимую в особых условиях:**

№	Виды работ, производимых в особых условиях, за которые устанавливаются доплаты	Максимальный размер доплат (%), до
1.*	За работу в ночное время (сторожа) (в период с 22 до 6 часов утра)	35% от ставки за каждый час работы
2.*	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, привлеченным к данному виду работы	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 части оклада сверх 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 сверх оклада за каждый час работы, если работы производились сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3.*	За сверхурочную работу	за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы- двойного размера в соответствии со ст. 152 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
4.*	За работу с неблагоприятными условиями труда: -с тяжелыми и вредными условиями труда (при наличии аттестации рабочего места)	до 12%
5.	Районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока	30%

6.	Надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока в размерах, установленных нормативными актами РФ и Хабаровского края	30%
----	---	-----

Доплата производится от базового оклада по занимаемой должности, если нагрузка неполная - пропорционально нагрузке.

* Устанавливается сверх Грот

к Положению
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения гимназия
№1, финансирование оплаты труда которой
осуществляется за счет собственных доходов
городского округа «Город Хабаровск»
субвенции из краевого бюджета

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке выплаты материальной помощи работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
гимназии № 1

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке выплаты материальной помощи работникам МБОУ гимназии № 1 разработано в соответствии с перечнем по выплате материальной помощи на территории РФ, Хабаровского края; с рекомендациями министерства образования Хабаровского края; положением об оплате труда работников МБОУ гимназии №1.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты материальной помощи сотрудникам гимназии.

1.3. Материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда.

2. Порядок выплаты.

2.1. Материальная помощь выплачивается основным работникам гимназии на основании заявления работника и приказа директора.

2.2. Материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада, если у работника неполная ставка - пропорционально доле ставки, без Дальневосточного и районного коэффициентов.

2.3. Материальная помощь работнику выплачивается только один раз в год. При разрыве отпуска материальная помощь работнику выплачивается по его желанию в первую или вторую часть отпуска.

2.5. Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена, по заявлению работника, в конце текущего года.

2.6. Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

2.7. Работникам учреждений, уволившимся в течении года по собственному желанию (ст.80 ТК РФ), в порядке перевода (ст.77 п.5 ТК РФ) по истечении срока трудового договора (ст.77 п.2 ТК РФ), в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным (ст.83 п.5 ТК РФ), материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

2.8. Работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.

2.9. При увольнении работника по статье 81 (п.3,5,6,7,8) Трудового кодекса Российской Федерации, материальная помощь не выплачивается.

2.10. Материальная помощь выплачивается при наличии бюджетных средств.

о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения гимназия
№1, финансирование оплаты труда которой
осуществляется за счет собственных доходов
городского округа «Город Хабаровск»
субвенции из краевого бюджета

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке установления и выплаты стимулирующих выплат работникам МБОУ гимназии № 1.

1. Общие положения.

1.1. Положение разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Хабаровска, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «город Хабаровск» и субвенции из краевого бюджета, утверждённым постановлением администрации города Хабаровска от 21.12.2021 № 4860, в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Хабаровска, утвержденным Постановлением администрации города Хабаровска от 26.05.2023 № 2109 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Хабаровска»

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения эффективности и результативности труда работников МБОУ гимназии № 1.

2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

2.1. Для установления работникам гимназии стимулирующих выплат за эффективный и качественный труд создается Комиссия по материальному стимулированию, состав которой ежегодно избирается на общем собрании трудового коллектива гимназии и утверждается приказом директора гимназии.

2.2. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии, утверждённым директором гимназии.

2.3. Стимулирующие выплаты работникам гимназии устанавливаются Комиссией в соответствии с данным Порядком и Критериями, позволяющими оценить результативность, эффективность и качество труда работников гимназии, на основании данных руководителей кафедр и подразделений.

2.4. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников гимназии, а также могут производиться из внебюджетных источников с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

2.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении от оклада сотрудника, а так же в суммовом эквиваленте ежемесячно по результатам оценки

2.6. Основанием для выплаты стимулирующих надбавок является приказ директора гимназии с указанием конкретного размера надбавок каждому работнику.

2.7. В случае если показатели труда работника не отвечают установленным критериям или сложилась их отрицательная динамика, надбавка по этим показателям в текущем месяце ему не назначается.

2.8. При грубом нарушении трудовой дисциплины, невыполнении производственных заданий работник полностью или частично лишается надбавки на 1 месяц независимо от выполнения основных критериев.

**Критерии для установления стимулирующих выплат
работникам гимназии за эффективный и качественный труд в
процентном отношении.**

1. за интенсивность и высокие результаты работы всем работникам гимназии в процентном отношении:

№ п/п	Показатель	Максимальный вес критерия (в %)
1	2	5
1.	-Установление партнерских связей; -участие во внешних проектах; -участие в сетевом взаимодействии; -открытость для СМИ	5 - 100 5 - 100 5 - 50 5 - 50
2.	За высокие достижения в труде и результативность учебной деятельности	5 - 300
3.	За интенсивность труда по информатизации образовательного учреждения	5 - 100
4.	За инициирование и руководство работой по освоению и внедрению инновационных методов работы, направленной на развитие учреждения	5-50
5.	Организация и проведение семинаров, конференций, мастер-классов, педагогических мастерских, творческих лабораторий	5-50
6.	За работу с организациями, взаимодействующими с учреждением в области информатизации и информационной безопасности	5-100
7.	Субъективная оценка со стороны обучающихся и их родителей	5-150
8.	За осуществление внутреннего контроля над фактами финансово-хозяйственной деятельности	5-150
9.	Создание условий комфорта и чистоты. Качественное проведение мероприятий, направленных на поддержание санитарного состояния рабочей зоны в соответствии с требованиями.	5-150
10	За разъездной характер работы, работа с поставщиками	5 - 200

2. Выплаты за качество выполняемых работ всем работникам гимназии в процентном отношении:

№ п/п	Показатель	Максимальный вес критерия (в %)
1	2	5
1.	За сохранение и укрепление материально- технической базы гимназии	5 - 300
2.	-За качественное управление информационными ресурсами (наличие процессов сбора, анализа, передачи и хранение информации , динамика роста банка данных, аналитических и статистических данных). - Настройка оборудования	5 - 200 5 - 100
3.	За качественное и оперативное выполнения заявок (в т.ч. по устранению технических неполадок)	5 - 150

№ п/п	Показатель	Максимальный вес критерия (в %)
1	2	5
4.	-За своевременное и качественное предоставление отчетности соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи отчетности. -Организация работы по охране труда, ведение документации	5 - 200 5 - 100
5.	-Обеспечение целевого использования бюджетных средств, наличие предложений по их эффективному использованию. - Архивное дело. - Экономическая работа	5 - 100 5 - 100 5 - 200
6.	За своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в рамках реализации муниципального задания учреждению	5 – 200
7.	За качественную работу с организациями, взаимодействующими с учреждением в области обслуживанию и эксплуатации здания и оборудования учреждения	5 – 200
8.	За качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарноматериальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	5 - 150
9.	-Организация работы по сопровождению детей инвалидов -Организация домашнего обучения -Ведение документации общего собрания трудового коллектива	5 - 100 5 - 100 5 - 150
10	За ведение табеля учета рабочего времени	5 - 100
11	За ведение тематических страничек на сайте гимназии	5 - 100
12	За своевременную и качественную уборку туалетных комнат	5 - 100
13	-За качественную работу по составлению электронных баз данных учащихся -За оперативный контроль законности, своевременности и правильности оформления личных дел учащихся	5 – 150 5 – 200
14	За качественную организацию пропускного режима (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в здание учреждения)	5 – 100
15	За участие в благоустройстве территории (обрезка кустарников и деревьев, кошение травы, посезонная очистка территории от листьев и снега, летний полив клумб)	5 - 200

3. Выплаты за стаж не прерывной работы, выслугу лет всем работникам гимназии в процентном отношении:

Выплаты за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения и выплаты за выслугу лет работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназия №1 (Приложение № 8 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназия №1, финансирование оплаты труда которой осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» субвенции из краевого бюджета от 25.08.2023г.)

4. Выплаты за профессиональное мастерство всем работникам гимназии в процентном отношении:

№ п/п	Показатель	Максимальный вес критерия (в %)
1	2	5
1.	За подготовку и участие в различных мероприятиях гимназии, района, города, края	5 - 200
2.	За консультативное сопровождение научных проектов учащихся, вовлечение детей в социально полезную деятельность	5 - 200
3.	За проведение тематических мероприятий направленных на развитие социальных инициатив (выставки, стенды)	5 - 200
4.	За проведение мероприятий по взаимодействию со специалистами социальных служб, ведомств и административных органов	5 - 200
5.	За большой личный вклад по укреплению и повышению имиджа учреждения;	5 - 100
6.	За организацию работы по дополнительным образовательным проектам, за организацию внеклассной работы;	5 - 200
7.	За работу в режиме эксперимента	5 - 100
8.	За организационно-методическое сопровождение культурно-эстетических и социальных проектов	5 - 100
9.	За интенсивность труда по профориентационной работе	5 - 100
10	За педагогическое наставничество с молодыми специалистами и педагогами, вновь прибывшими в общеобразовательную организацию, со специалистами вновь назначенными на должность	5 - 100
11	За проведение специальных занятий с молодыми педагогами по формированию психолого-педагогической грамотности (при наличии отчета)	5 - 150
12	За проведение тренингов, коррекционной работы на основе тестирования (при предоставлении отчетной документации)	5 - 150
13	За отсутствие необоснованной просроченной задолженности по налогам и сборам	5 - 150
14	За своевременный контроль организации закупок в соответствии с действующим законодательством	5 - 150
15	За своевременное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения	5 - 150
16	За компетентность в области реализации эффективных приемов, методов, средств организации и контроля своей деятельности	5 - 200
17	За отсутствие, предотвращение или разрешение конфликтных ситуации среди сотрудников организации, родителей, поддержка благоприятного микроклимата	5 - 50

5. Выплаты за руководство детскими объединениями, клубами всем работникам гимназии в процентном отношении:

№ п/п	Показатель	Максимальный вес критерия (в %)
1	2	5
1	За руководство детскими объединениями учащихся	5 - 100

№ п/п	Показатель	Максимальный вес критерия (в %)
1	2	5
2	За руководство детским спортивным клубом	5 - 100
3	За работу с детьми, родители которых принимают участие в ходе СВО	5 - 100
4	За работу с органами ученического самоуправления, развитие детских общественных организаций и объединений	5 – 250
5		

6. Выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда всем работникам гимназии в процентном отношении:

№ п/п	Показатель	Максимальный вес критерия (в %)
1	2	5
1	За разработку новых программ, положений, подготовка экономических расчетов, применение различных новых видов, методик, технологий в работе	5 - 200
2	За использование коммуникационной, множительной, компьютерной техникой, работу с электронной почтой	5 - 100
3	- За консультирование педагогов и учащихся по вопросам технического характера эксплуатации компьютерной техники - за проведение видеосъемки на общешкольных мероприятиях, монтаж видеофильмов	5 - 100 5 - 150
4	-За оформление больничных листов -за ведение электронных трудовых книжек, предоставление информации в ПФР	5 - 50 5 - 100

7. Выплаты за сложность и напряженность всем работникам гимназии в процентном отношении:

№ п/п	Показатель	Максимальный вес критерия (в %)
1	2	5
1	За напряженную работу в городском оздоровительном лагере	5 -150
2	сопровождение учащихся на олимпиады, фестивали, конкурсы и тому подобное в свободное от работы время	5 -150
3	Увеличение объема работ (содержание помещения и территории гимназии в условиях, предусмотренных СанПином, другие работы)	5 - 300
4	За труд, связанный с риском, контроль за территорией в ночное время, видеонаблюдение	5 - 300
5	За административное дежурство по общеобразовательной организации (в помещении столовой во время приема пищи учениками)	5 - 150
6	За напряженный труд по подготовке больших объемов документации	5 - 150

№ п/п	Показатель	Максимальный вес критерия (в %)
1	2	5
7	За исполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	5 - 300
8	За разработку правовой документации, локальных актов Учреждения, связанных с профессиональной деятельностью	5 – 300
9		

8. Ежемесячное денежное поощрение всем работникам гимназии в процентном отношении:

№ п/п	Показатель	Максимальный вес критерия (в %)
1	2	5
1	За выполнение функций заместителя директора по безопасности	5 - 200
2	За развитие сети платных образовательных услуг	5 - 200
3	-За организацию внеклассной работы по физической культуре - За тестирование обучающихся по выполнению нормативов комплекса ГТО; - За выполнение нормативов комплекса ГТО	5 - 150 5 - 150 5 - 150
4	За обслуживание компьютеров гимназии, поддержание сети Wi-Fi, ведение школьного сайта	5 - 300
5	За организацию питания детей и контроль за работой столовой	5 - 300
6	За работу с сайтом bas.gov, zakupki.gov.	5 - 150
7		

9. Стимулирующие выплаты ежемесячное денежное поощрение по должности советник:

№ п/п	Показатель	Максимальный вес критерия (в %)
1	2	5
1	За участие в разработке и реализации программы воспитательной работы, в том числе с учетом содержания деятельности Российского движения школьников.	5-20
2	За организацию участия педагогов, обучающихся и их в проектировании рабочих программ воспитания.	5-15
3	За вовлечение обучающихся в творческую деятельность по основным направлениям воспитания.	5-15
4	За участие в организации отдыха и занятости обучающихся в каникулярный период.	5-15
5	За координацию деятельности детских общественных объединений и некоммерческих организаций, деятельность которых направлена на укрепление гражданской идентичности.	5-15
6	За профилактику правонарушений среди несовершеннолетних; За вовлечение детей и молодежи в общественно-полезную	5-15

№ п/п	Показатель	Максимальный вес критерия (в %)
1	2	5
	деятельность.	
7	За организацию, подготовку и реализацию дней единых действий в рамках Всероссийского календаря образовательных событий, приуроченных к государственным и национальным праздникам Российской Федерации	5-15
8	За поддержку и реализацию социальных инициатив учащихся; За сопровождение детских социальных проектов.	5-10 5-10
9	За организацию работы школьного медиа-центра и профильное обучение его участников.	5-10
10	За взаимодействие с общественными организациями по предупреждению негативного и противоправного поведения обучающихся.	5-15
11	За взаимодействие с учреждениями дополнительного образования	5-15
12	За работа с органами ученического самоуправления, развитие детских общественных организаций и объединений	5-15

10. Повышающие коэффициенты:

Повышающий коэффициент, повышающий коэффициент по занимаемой должности, персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент за специфику работы, повышающий коэффициент молодому специалисту.

Выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, звания "заслуженный", "народный",

Размеры выплат, устанавливаемых работникам организации, приведены в приложении № 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназия №1, финансирование оплаты труда которой осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» субвенции из краевого бюджета от 25.08.2023г.

Выплата производится от базового оклада по занимаемой должности, если нагрузка неполная - пропорционально нагрузке.

3. Порядок распределения премий между работниками

3.1. Начисление и выплата премий входит в обязанности работодателя. Премии выплачиваются работникам на основании решения комиссии по распределению премиальной и стимулирующей части фонда оплаты труда и приказа директора гимназии.

3.2. Право на получение премии у работника возникает при выполнении им установленных показателей премирования.

У работника не возникает права на получение премии при наличии дисциплинарного взыскания или премия начисляется в меньших размерах, до снятия взыскания.

3.3. Размер премий может устанавливаться в виде определённой части основного заработка или в твёрдой денежной сумме без учета районного коэффициента и северной надбавки.

3.4. Размеры премиальных выплат, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничиваются.

3.5. Определение видов и размеров премирования, а также круга премируемых работников осуществляется на основе утверждённых показателей.

Административным работникам, от работы которых зависят результаты деятельности гимназии, показатели премирования устанавливаются на основе результатов работы гимназии в целом с учётом функционала и индивидуальных показателей труда управленцев;

Другим работникам показатели премирования устанавливаются на основе результатов работы с учётом индивидуальных показателей труда.

В случае не соответствия результатов труда работника показателям премирования либо нарушения им трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка премия работнику не устанавливается.

**Критерии для установления стимулирующих выплат
работникам гимназии за эффективный и качественный труд
в суммарном выражении:**

1. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) всем работникам гимназии:

За ведение мониторинга деятельности школы, за работу со школьным сайтом и его обновление, качественное выполнение разовых, особо важных и срочных работ, поручений не предусмотренных должностной инструкцией.
За качественную подготовку и сдачу отчетности.
За обеспечение качественного составления и соблюдение сроков предоставления бухгалтерской отчетности
За качественную подготовку и проведение ЕГЭ и ОГЭ, отсутствие жалоб. Высокая результативность сдачи экзаменов
За ведение мониторинга учебно-воспитательного процесса среднего звена, за составление табеля рабочего времени
За выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы, качественное выполнение разовых, особо важных и срочных работ, поручений не предусмотренных должностной инструкцией
За работу с библиотечным фондом, учебным фондом, медиатекой его поддержание в надлежащем состоянии
Своевременное и качественное предоставление отчетности, сроков сдачи ежемесячной отчетности, качественное выполнение разовых, особо важных и срочных работ, поручений не предусмотренных должностной инструкцией

За руководство патриотическим клубом
За увеличение объема работ в связи с увеличением численности учеников (сверх нормы)
За организацию горячего питания и работу по ведению соответствующей документации, работу с социальной защитой населения, ведение книги учета замещенных уроков
Своевременное и качественное предоставление кадровой отчетности, соблюдение сроков сдачи ежемесячной отчетности, качественное выполнение разовых, особо важных и срочных работ, поручений не предусмотренных должностной инструкцией
За обеспечение сохранности товарно – материальных ценностей школы в период дежурства
За высокую материальную ответственность при получении, хранении, выдачу материальных ценностей, за уборку гардероба
За внеклассную работу
За работу с обучающимися, состоящими на учёте в ОДН, эффективная работа по предупреждению правонарушений
За работу с библиотечным фондом, учебным фондом, медиатекой его поддержание в надлежащем состоянии
За выдачу аттестатов, дубликатов аттестатов их заполнение.
За информатизацию кабинетов информатики, обеспечение работоспособности интерактивного оборудования в учебных кабинетах.
За составление и распечатку расписания уроков, внесение изменений в текущее расписание уроков
За многолетний добросовестный труд в системе образования, в связи с празднованием дня учителя, юбилеев.
За добросовестный труд по итогам работы за год. К праздникам: День защитника отечества, Международный женский день, День учителя.

2. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения). всем работникам гимназии:

Качественное выполнение разовых, особо важных и срочных работ, поручений не предусмотренных должностной инструкцией
За техническое обслуживание компьютеров
За качественное оформление документов и сдачу их в архив.
Своевременное и качественное предоставление отчетности, сроков сдачи ежемесячной отчетности, качественное выполнение разовых, особо важных и срочных работ, поручений не предусмотренных должностной инструкцией, кадровая работа

Сканирование, распечатка документации, работа с эл. почтой, ведение протоколов педагогических советов
За участие в благоустройстве, уборке, озеленении территории школы. За покос травы
За погрузочно-разгрузочные работы
За полив цветов, мытье окон, стен, плинтусов, гардин, жалюзи, удаление пыли с мебели, стирку штор, качественное проведение генеральных уборок т.п.
За подготовку школы к новому учебному году, проведение ремонтных работ. За выполнение разовых, особо важных и срочных работ, поручений не предусмотренных должностной инструкцией.
За помощь в подготовке школы к новому учебному году, покрасочные работы, вывоз мусора
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок электрооборудования, замена ламп.
За контроль за организацией горячего питания
За ведение электронного журнала на дневник.ru
За своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт имущества и школьного инвентаря
За организационную работу с ветеранами войны
Помощь в организации и проведении внутри школьных, городских, районных мероприятий.
Участие в конкурсах, олимпиадах, наличие призеров, отличные результаты ЕГЭ.
За выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией (покос травы, ремонтные работы, качественная организация летне-оздоровительных кампаний)
За внеклассную работу по физическому воспитанию, укреплению и сохранению здоровья

3. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий по итогам работы за месяц (административно-управленческому персоналу) всем работникам гимназии:

За контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ, услуг, качественное выполнение разовых, особо важных и срочных работ, поручений не предусмотренных должностной инструкцией
За сложность и качество обслуживания зданий и оборудования, за работу по устранению неполадок, возникающих по техническим, стихийным и иным причинам, за бесперебойную работу оборудования

4. Премияльные выплаты работникам за высокие результаты работы по подготовке и проведению общегородских мероприятий, выполнению поручений Мэра города (директорам учреждений):

Премияльные выплаты для руководителя учреждения устанавливаются локальным нормативно-правовым актом управления образования администрации города Хабаровска.

5. Премияльные выплаты работникам за результативную подготовку и участие в подготовке спортсмена (команды) (для работников физической культуры и спорта, педагогических работников):

За внеклассную работу по физическому воспитанию, укреплению и сохранению здоровья

Помощь в организации и проведении спортивных внутришкольных, городских, районных мероприятий.

6. Премияльные выплаты за достижения работников в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными наградами:

За достижения работников в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными наградами

Премирование работников МБОУ гимназии № 1 производится в пределах фонда оплаты труда учреждения при наличии экономии финансовых средств, а также из внебюджетных источников: средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности или благотворительных взносов.