



**Принято на общем собрании трудового коллектива**

Председатель профсоюзного комитета

И.А.Тихонова

«04» июля 2025 года



**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор МАОУ СОШ №35

И. В.Захарова

«04» июля 2025 года

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель управляющего совета

П.Н.Ригер

«04» июля 2025 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**муниципального образования город Краснодар**  
**средней общеобразовательной школы № 35 имени Героя Советского Союза**  
**Евгения Костылёва**

**РАЗДЕЛ I**  
**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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»;
- постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 18.07.2022 № 3231 «Об утверждении Порядка осуществления доплат работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций и муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;
- постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 01.07.2025 № 3850 «Об утверждении Порядка осуществления доплат за счёт средств местного бюджета (бюджета муниципального образования город Краснодар) работникам муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;
- постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой

системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар».

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 35 имени Героя Советского Союза Евгения Костылёва (далее Положение, МАОУ СОШ № 35) утверждается директором МАОУ СОШ № 35 при согласовании с управляющим советом и профсоюзным комитетом.

Предложения по изменению содержания настоящего Положения представляются для обсуждения общему собранию трудового коллектива и при принятии положительного решения выносятся на обсуждение на заседание управляющего совета школы.

Изменения и дополнения в настоящее Положение также согласуются с управляющим советом МАОУ СОШ № 35 и профсоюзным комитетом, утверждаются директором и вводятся в действие приказом директора МАОУ СОШ № 35.

2. Положение распространяется на оплату труда работников МАОУ СОШ № 35, реализующих основные образовательные программы, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительные общеобразовательные программы.

3. Положение включает в себя:

- общие положения;
- основные условия оплаты труда работников организаций;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

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

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда.

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

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

осуществления таких выплат.

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

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

Заработная плата каждого работника МАОУ СОШ № 35 зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

9. Фонд оплаты труда МАОУ СОШ № 35, формируется исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке организации, и средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

Оплата труда работников МАОУ СОШ № 35 производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

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

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда МАОУ СОШ № 35 составляет не более 40%.

## РАЗДЕЛ II

### **ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАОУ СОШ № 35**

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы:

1.1. По профессиональным квалификационным группам служащих, работников учебно-вспомогательного персонала, минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы (руб.)
1	2
1. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень	8 700
2. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих второго уровня»:	
1 квалификационный уровень	8 961
3. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих третьего уровня»:	
1 квалификационный уровень	9 230

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

Перечень групп должностей	Размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы (руб.)
1. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников (за исключением отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования спортивной направленности)":	
2 квалификационный уровень	16 771
3 квалификационный уровень	16 926
4 квалификационный уровень	17 081

2. Профессиональные квалификационные группы по занимаемым должностям работников МАОУ СОШ № 35, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар:

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень
1	2
<b>1.</b>	<b>Должности служащих первого уровня:</b>
1.1.	1 квалификационный уровень: делопроизводитель, секретарь
<b>2.</b>	<b>Должности служащих второго уровня:</b>
2.1.	1 квалификационный уровень: лаборант
<b>3.</b>	<b>Должности служащих третьего уровня:</b>
3.1.	1 квалификационный уровень: библиотекарь, специалист по кадрам, специалист в сфере закупок, специалист по охране труда, электроник, экономист (всех наименований)
<b>4.</b>	<b>Должности педагогических работников (за исключением отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования спортивной направленности):</b>



4.1.	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог
4.2.	3 квалификационный уровень: педагог-психолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
4.3.	4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед

3. Оплата труда работников МАОУ СОШ № 35, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

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

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

На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель организации самостоятельно устанавливает оклады с учётом профессиональных квалификационных уровней. Профессиональные квалификационные уровни отражены в пункте 2 раздела II настоящего Положения.

Оклад педагогического работника определяется по формуле:

$$\text{Оп} = \frac{\text{О} \times \text{Уф}}{\text{Ун}}, \text{ где:}$$

Оп – оклад педагогического работника;

О – размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника (руб.);

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

Ун – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но раздельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое

полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

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

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

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

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

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

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

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

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

Квалификационный разряд работ	Размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы (руб.)
<b>1. Общие профессии рабочих первого уровня:</b>	
1 квалификационный уровень (1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих)	8 446
1 квалификационный уровень (2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих)	8 700
1 квалификационный уровень (3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих)	8 961

5. Перечень профессий рабочих МАОУ СОШ 35, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар:

Квалификационн ый уровень	Профессии рабочих, отнесённых к квалификационным уровням
1	2
<b>1. Общие профессии рабочих первого уровня</b>	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: дворник, курьер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, уборщик служебных помещений

Распределение профессий рабочих МАОУ СОШ № 35 по квалификационным уровням приведено в пункте 5 раздела II настоящего Положения.

6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

7. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников МАОУ СОШ № 35 устанавливаются следующим образом:

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

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

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

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с

соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

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

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

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

- педагог дополнительного образования - 490,88 руб., с учётом компенсации за неиспользованный отпуск.

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

### **РАЗДЕЛ III**

#### **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание муниципальных экспериментальных площадок;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряжённость выполняемой работы;

выплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

1.3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет.

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

Размеры выплат за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемой работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений (за исключением работников организаций дополнительного образования спортивной направленности):



при выслуге лет от 1 до 3 лет - 5%;  
при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;  
при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;  
при выслуге лет от 20 лет - 20%.

Выплата за выслугу лет является обязательной выплатой работнику школы.

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

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

0,10 - при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист».

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

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на заместителей директора.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почётное звание, учёную степень, учёное звание, ведомственные награды, устанавливается работникам, которые имеют почётное звание, учёную степень, учёное звание, ведомственные награды при соответствии почётного звания, учёной степени, ведомственных наград профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,30 - за учёную степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 - за учёную степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 - за почётное звание, учёное звание, ведомственные награды (с даты принятия решения о награждении, присвоении).

К ведомственным наградам следует относить награды, установленные нормативными правовыми актами законодательной и исполнительной власти федерального уровня Российской Федерации по отраслям «Образование», а также иные ведомственные награды, установленные нормативными правовыми актами законодательной и исполнительной власти регионального уровня Российской

Федерации.

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

#### 1.5. Премияльные выплаты:

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

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

Премияльная выплата по итогам работы за период (месяц, квартал, год) может выплачиваться с целью поощрения работников МАОУ СОШ № 35 за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премияльные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальные выплаты по итогам работы не ограничены.

Порядок выплаты премиальных выплат по итогам работы за период (месяц, квартал, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется локальным актом организации.

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

Премияльная выплата к отраслевому профессиональному празднику выплачивается одновременно.

Конкретный размер премиальной выплаты к отраслевому профессиональному празднику устанавливается в абсолютном значении.

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

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к

окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника организации, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников организации за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

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

1.7. Другие виды выплат, установленные иными нормативными правовыми актами.

1.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учётом обеспечения высоких результатов работы в интенсивном режиме; участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса организации среди населения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном значении.

Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

1.9. Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работникам организации единовременно в размере пяти минимальных должностных окладов при:

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

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

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

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

Предельные размеры ежемесячной выплаты составляют:

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

1 000 рублей - социальному педагогу.

При выполнении объёма работы более установленной нормы рабочего

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

3. В соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 18.07.2022 № 3231 «Об утверждении Порядка осуществления доплат работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций и муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»; с изменениями и дополнениями, в МАОУ СОШ № 35 устанавливается:

3.1. Дополнительное стимулирование отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных организациях в размере 3000 рублей в месяц.

Перечень должностей и профессий работников МАОУ СОШ № 35, которым осуществляется данная выплата:

- педагогические работники: «учитель», «учитель-дефектолог», учитель-логопед (логопед)», «социальный педагог», «педагог-психолог», «преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины», «педагог-библиотекарь», «педагог дополнительного образования», «педагог-организатор», «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»;

- обслуживающий персонал (дворник, уборщик служебных помещений).

3.1.2. Для выплаты, определённой подпунктом 3.1. пункта 3 раздела III Положения:

- осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в МАОУ СОШ № 35 по должности или профессии, указанной в подпункте 3.1. пункта ;

- выполнение работником объёма работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку в календарном месяце.

3.2. Ежемесячная дополнительная выплата учителям и отдельным педагогическим работникам в размере 10000 рублей в месяц («учитель», «учитель-дефектолог», учитель-логопед (логопед)», «социальный педагог», «педагог-психолог», «преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины», «педагог-организатор», «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», «педагог дополнительного образования»).

3.2.1. Для выплаты, определённой подпунктом 3.2. пункта 3 раздела III Положения:

- осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора в общеобразовательной организации по должности или профессии, указанной в подпунктом 3.2. пункта 3 раздела;

- выполнение работником объёма работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку в календарном месяце.

При занятии штатной должности в объёме более одной ставки по штатному расписанию выплаты (доплаты), определённые пунктом 3 настоящего раздела, устанавливаются МАОУ СОШ № 35 как за одну ставку.

Работникам, выполняющим объёмы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплаты (доплаты), определённые пунктом 3 настоящего раздела, устанавливаются МАОУ СОШ № 35 пропорционально выполняемому объёму работы.

4. В соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 01.07.2025 № 3850 «Об утверждении Порядка осуществления доплат за счёт средств местного бюджета (бюджета муниципального образования город Краснодар) работникам муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар» в МАОУ СОШ № 35 устанавливается:

доплата работникам муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар, в размере 3 000 рублей в месяц, не включённым в Порядок осуществления доплат работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций и муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар, утверждённый постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 18.07.2022 № 3231 (обслуживающий персонал: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий).

Доплата устанавливается за выполнение работником объёма работы не менее установленной нормы рабочего времени на одну ставку.

Работникам, выполняющим объёмы работы менее установленной нормы рабочего времени на одну ставку, осуществляется пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объёме более одной ставки по штатному расписанию доплаты, устанавливаются как за одну ставку.

5. В соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 18 июля 2022г. № 3226 «Об утверждении Порядка осуществления доплаты педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации муниципального образования город Краснодар по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией» в МАОУ СОШ № 35 устанавливается ежемесячная доплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования (далее – молодой педагог) в муниципальные общеобразовательные организации муниципального образования город Краснодар по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией в размере 3000,00 рублей в месяц.

5.1. Доплата устанавливается при условии осуществления молодым педагогом



трудовой деятельности в МАОУ СОШ № 35 на основании трудового договора, заключённого в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, по должности, предусмотренной номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225, в соответствии с полученной квалификацией.

5.2. Днём окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в абзаце втором настоящего пункта, по дату трудоустройства молодого педагога.

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

5.4. Доплата устанавливается молодому педагогу с даты трудоустройства, но не ранее чем с 01.01.2022, и осуществляется в течение 3 лет (36 месяцев).

5.5. Доплата молодому педагогу осуществляется в полном объёме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечёт за собой увеличение размера доплаты.

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

5.7. При заключении срочного трудового договора между МАОУ СОШ № 35 и молодым педагогом доплата не осуществляется, за исключением случаев заключения срочного трудового договора на 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине призыва его на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет.

5.8. В случае призыва молодого педагога на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет доплата молодому педагогу не осуществляется.

Доплата молодому педагогу возобновляется по истечении обстоятельств, указанных в абзаце первом настоящего пункта, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учёта периодов призыва молодого педагога на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет.

5.9. Доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую Организацию. МАОУ СОШ № 35, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, представляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена доплата молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой доплаты в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Организация, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока её осуществления в 3 года (36 месяцев).

5.10. МАОУ СОШ № 35 в свободной форме ведут обособленный учёт трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе.

6. В соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 14 сентября 2022 г. № 4254 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования город Краснодар и утверждении порядка её предоставления» в МАОУ СОШ № 35 устанавливается ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам в размере 5 750 рублей.

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

6.1. Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники общеобразовательных организаций, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключённого по 1 сентября соответствующего года включительно.

6.2. Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам МАОУ СОШ № 35, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, за исключением случаев возобновления педагогическим работником трудовой деятельности в связи с окончанием длительного отпуска сроком до одного года или отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет в период со 2 августа по 1 сентября соответствующего года включительно.

6.3. Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом директора МАОУ СОШ № 35. Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учёта отработанного времени. При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учёта отработанного времени. Ежегодная выплата педагогическим работникам общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

7. Работникам школы могут быть установлены выплаты разового характера:  
за качество выполняемых работ;  
за выполнение особо важных и срочных работ (поручений);  
за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты разового характера выплачиваются работнику школы

единовременно.

При установлении выплаты учитываются:

интенсивность и напряжённость работы;

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

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

Выплата разового характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику школы, которому установлена соответствующая выплата стимулирующего характера в соответствии с подпунктами 1.8 и 1.9 настоящего Положения.

Выплата разового характера осуществляется по решению руководителя организации в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников организации.

Размер выплаты разового характера устанавливается в абсолютном значении.

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

8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами с учётом мнения профсоюзного комитета МАОУ СОШ № 35.

9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с профсоюзным комитетом МАОУ СОШ № 35.

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

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

12. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников, за исключением обязательных выплат, указанных в подпунктах 1.3 и 1.4 раздела III настоящего Положения.

13. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям директора, главному бухгалтеру, и иным работникам,

подчинённым директора непосредственно, - по представлению руководителя организации;

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

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

14. Право на выплаты стимулирующего характера имеют все работники МАОУ СОШ № 35: административный, педагогический, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал - как основные работники, так и совместители.

Критерии и показатели для установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам:

№	Критерии	Баллы (макс) в зависимости от степени участия и в % отношении					
1.	За подготовку призеров <b>Всероссийской олимпиады</b> школьников, НПК «Эврика», конференций различного уровня (школа, округ, город, край, РФ; 1 – 3 места) в текущем учебном году (за каждого ученика, с поглощением).		школа	округ	город	край	Россия
		Победители	1	2	3	5	10
		Призёры	0,5	1	2	3	7
		Лауреаты	0,3	0,5	1	2	5
2.	За подготовку призеров конкурсов, спортивных соревнований (с подтверждением), в том числе <b>дистанционных олимпиад</b>		школа	округ	город	край	Россия
		Победители	1	2	3	5	10
		Призёры	0,5	1	2	3	7
		Лауреаты	0,3	0,5	1	2	5
3.	За проведение открытых уроков высокого качества. 2 отзыва о проведённом уроке, разработка открытого урока с предоставлением в МС ОУ и (или) публикация разработки урока.		школа	округ	город	край	Россия
		За проведение урока	1	2	3	5	10
		Победители	1	2	3	5	10
4.	За высокое качество подготовки и проведения внеклассных <b>мероприятий по предмету</b> . 2 отзыва о проведённом мероприятии, разработка мероприятия, презентация		школа	округ	город	край	Россия
		За проведения мероприятия	1	2	3	5	10
		Победители	1	2	3	5	10
5.	Внедрение современных образовательных технологий ( <b>перечислить, отчет</b> )	Используется систематически			1		
		Используется периодически			0,5		
6.	Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций и др.		школа	округ	город	край	Россия
		Победители	1	2	3	5	10
		Призеры	0,5	1	2	3	7
		Лауреаты	0,3	0,5	1	2	5
		Участник	0,1	0,3	0,2	1	3
7.	Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (портфолио, зачеты, проекты и др.)	Наличие заполненных данных на учащихся класса. Мониторинг учебных результатов			0,5 балла за класс		
8.	Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, круглых столах, мастер-классах, разработках тестов, за участие во всероссийских, краевых, городских выставках педагогического мастерства, педагогических чтениях, профессиональных		школа	округ	город	край	Россия
		Победители	1	2	3	5	10
		Призеры	0,5	1	2	3	7
		Лауреаты	0,3	0,5	1	2	5

	творческих конкурсах, педагогических марафонах, смотрах-конкурсах, участие в работе педагогических советов)	Участники	1	2	3	5	3
9.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнение журналов и др. школьной документации)	Своевременная сдача запрошенной информации, поурочные планы, оформление журналов, отсутствие замечаний в справках			Макс. 5 баллов <b>Выставляется администрацией ОУ</b>		
	За участие в организации и проведение предметных недель и др. мероприятий методического объединения (указать степень участия)	Фиксированное участие, наличие разработок, сценариев, отзывов (отчеты выставляются в методкабинете)			3 балла		
11.	За участие в разработке рабочих программ (указать)	Авторизованные программы Авторские программы			1 балл 3 балла		
12.	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства «Учитель года» и т.п., по результатам прошедшего учебного года.	<b>ОЧНЫЕ:</b> Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Участие <b>ЗАОЧНЫЕ:</b> Всероссийский уровень			30 баллов 20 баллов 15 баллов 10 баллов 5 баллов		
13.	Наличие публикаций (в педагогических изданиях за каждую публикацию).	Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень школы			4 балла 3 баллов 2 балла 1 балл		
14.	Наличие обобщенного опыта работы в течение прошедшего учебного года (полугодия, четверти)	Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень школы			5 баллов 3 балла 1 балл		
15.	За вовлечение учащихся в научно-исследовательские проекты	Участники Победители округ Город Край Россия			1 балл 3 балла 5 баллов 10 баллов 20 баллов		
16.	За повышение качества обученности в классах, где педагог ведет предмет. По данным мониторинга	5 баллов					
17.	За выполнение обязанностей, связанных с повышением авторитета ОУ (кружки, секции, клубы (не тарифицированные), сотрудничество с газетой ОУ, музеями города, края.	Представление материалов			3 баллов		
18.	Сертификаты 1) государственного и международного образца 2) ученая степень	3 балла 10 баллов					
19.	За достижение учащимися высоких показателей: <b>результаты государственной итоговой аттестации</b>	5 баллов					
20.	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические мероприятия о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, посещение музеев и театров и т.п.).	Представление материалов, видео-и фотоотчетов			1-3 балла		
21.	За развитие материально-технической и дидактической базы кабинетов и ОУ (как предметник).	5 баллов					
22.	За повышение уровня квалификации. <i>Прохождение <b>внебюджетных, дистанционных</b> курсов, при предоставлении подтверждающих документов или раз в три года</i>	3 балла					
23.	За работу по учету детей в микрорайоне ОУ	5 баллов за каждый «кубик»					
24.	Отсутствие мотивированных обращений учеников к директору ОУ и в вышестоящие органы.	1 балл					



25.	Отсутствие мотивированных обращений родителей к директору ОУ и в вышестоящие органы.	1 балл
26.	Организация различных видов внеурочной деятельности по предмету в период <b>летней оздоровительной кампании (указать)</b>	5 баллов
27.	Поиск и внедрение новых методов работы на уроке и во внеурочной деятельности с детьми, требующими особого педагогического внимания: повышение качества их обученности, привлечение к работе предметных кружков, клубов и т.д. (перечислить)	5 баллов
<b>Всего баллов:</b>		

**15. Критерии для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам (классным руководителям):**

№ пп	Критерии	Баллы		
1.	<b>Формирование имиджа ОУ</b>			
1.1	Наличие единой формы и ее соблюдение всеми учащимися класса (если нет замечаний и случаев нарушений)	<b>2</b>		
1.2	Участие в издании газеты (статьи, верстка), публикации на сайте (print screen)	<b>1</b>		
1.3	Наличие публикации, информации об ОУ за отчетный период в СМИ (по телевидению):			
	ОУ	<b>1</b>		
	Муниципального уровня	<b>2</b>		
	Краевого уровня	<b>3</b>		
	Федерального уровня	<b>4</b>		
1.4	Новые формы работы с родителями (SMS- дневники, электронные журналы и др.)	<b>5</b>		
1.5.	Укрепление материально-технической базы кабинета для улучшения образовательного процесса	<b>5</b>		
2.	<b>Достижения</b>			
2.1	Участие педагогов в окружных, городских, краевых и федеральных конкурсах, конференциях, форумах, фестивалях			
	Участники округа	<b>1</b>		
	Участники города	<b>2</b>		
	Участники края	<b>3</b>		
	Участники России	<b>4</b>		
	Победители и лауреаты округа	<b>5</b>		
	Победители и лауреаты города	<b>7</b>		
	Победители и лауреаты в крае	<b>8</b>		
	Победители и лауреаты в России	<b>10</b>		
2.2	Участие учащихся в окружных, городских, краевых и федеральных конкурсах, форумах, фестивалях			
	Участники округа	<b>1</b>		
	Участники города	<b>2</b>		
	Участники края	<b>3</b>		
	Участники России	<b>4</b>		
	Победители и лауреаты округа	<b>5</b>		
	Победители и лауреаты города	<b>7</b>		
	Победители и лауреаты в крае	<b>8</b>		
	Победители и лауреаты в России	<b>10</b>		
3.	<b>Предоставление отчетов</b>			
3.1	Наличие полного отчета о проделанной работе за отчетный период	<b>1</b>		
3.2	Наличие полного отчета о проделанной работе с фотографиями за	<b>2</b>		

	отчетный период			
3.3	Наличие полного отчета о проделанной работе с фотографиями за отчетный период и соответствующее требованиям обновление портфолио класса	3		
4.	Активная работа в Совете ОУ (органе ученического самоуправления)			
4.1	нет фактов отсутствия на Совете ОУ представителей совета класса	1		
4.2	Активная работа в совете ОУ, проявления инициативы, проекты, участие в общешкольных делах	2		
5.	<b>Внеклассные мероприятия</b>			
5.1	Принимали активное участие в школьном мероприятии (отчет)	1		
5.2	Провели открытое внеклассное мероприятие в своем классе (отчет)	2		
5.3	Проведение внеклассного мероприятия для нескольких классов (отчет)	3		
5.4	Высокое качество подготовки и проведения внеклассного мероприятия (методическая разработка (пособие) воспитательного мероприятия, презентация)	5		
6.	<b>Сохранение жизни и здоровья учащихся</b>			
6.1	Отсутствие травматизма за отчетный период	1		
6.2	За выполнение губернаторской программы «Горячее питание» (охват питания 100%)	3		
6.3/	Страхование учащихся (при 100 % охвате)	2		
7.	<b>Охват дополнительным образованием, кружковой работой</b>			
7.1	Данные в электронной базе на учащихся от 70 до 80%	1		
7.2	Данные в электронной базе на учащихся более 90%	3		
8.	<b>Отсутствие учащихся, совершивших правонарушения, в том числе задержанных в вечернее время в рамках закона № 1539 за отчетный период</b>	3		
9.	<b>Организация профилактической работы с учащимися, требующими повышенного внимания (предоставления отчета)</b>	5		
10.	<b>Участие в экспедициях и профильных сменах, походах</b>			
	Детей - участников 1-2	1		
	Детей - участников 3-10	2		
	Детей – участников более 10 или педагог - участник экспедиции или профильной смены	3		
10.1.	<b>Организация участия учащихся в лагере с дневным пребыванием воспитанников (от 10 и более – 5 баллов)</b>	5		
11.	<b>Организация выезда учащихся в поход или на экскурсию (при оформлении полного пакета документов)</b>			
	1 день	1		
	Более 1 дня	2		
	В каникулярное время	3		
12.	<b>Методическая работа и профессиональный рост</b>			
12.1	Участие в педагогическом совете школы с представлением своего опыта работы классного руководителя	1		
12.2	Посещение городских и краевых семинаров и мастер-классов классных руководителей	1		
12.3	Наличие и работа по авторской программе воспитательной работы	2		
12.4	Выступление на окружных семинарах, круглых столах, участие в выставках педагогического мастерства с представлением своего опыта работы классного руководителя	2		
	Выступление на городских семинарах с представлением своего опыта работы классных руководителей	3		
	Выступление на краевых семинарах с представлением своего опыта работы классных руководителей	4		
	Выступление на российских семинарах, форумах с предоставлением своего опыта работы классных руководителей	5		
13.	<b>Социально-психологический климат в коллективе</b>			
13.1	Отсутствие мотивированных обращений учащихся в администрацию ОУ и вышестоящие органы	1		
13.2	Отсутствие мотивированных обращений родителей в администрацию ОУ и вышестоящие органы	1		
14.	<b>Награды:</b>			

14.1	Участие в профессиональных конкурсах «Лучший классный руководитель» и др. в течение учебного года			
	участие	1		
	победа	3		
15.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, заполнение журналов личных дел, дневника классного руководителя, журналов по технике безопасности, а также протоколов родительских собраний – отдельно по 2 балла за каждое направление			
<b>Итого:</b>				

Приведенные в таблицах критерии и показатели могут быть изменены и дополнены по согласованию с управляющим советом МАОУ СОШ № 35.

16. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за отчетный период (полугодие). Выплаты с 01 сентября по 31 декабря устанавливаются по результатам второго полугодия предыдущего учебного года. С 01 января по 31 августа – по итогам первого полугодия текущего учебного года.

17. Сбор информации, обработку результатов проводит Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы №35 (далее Комиссия). Комиссия назначается приказом директора школы на основании решения общего собрания трудового коллектива и действует в соответствии с Положением о Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы №35 имени Героя Советского Союза Евгения Костылёва. Состав Комиссии – 7 человек. Комиссия проводит на основе представленных материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

Комиссия вправе осуществлять свои полномочия, если на ее заседаниях присутствует не менее 2/3 от списочного состава. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Комиссия анализирует предоставленные работниками школы заполненные критерии, оценивает достоверность данных, запрашивает в случае необходимости дополнительные сведения.

Результаты работы Комиссии оформляются итоговыми протоколами, содержащими подписи всех членов комиссии, доводятся до сведения педагогического коллектива в публичной или письменной форме. Протоколы комиссии предоставляются директором МАОУ СОШ № 35 для согласования стимулирующих надбавок на заседание управляющего совета МАОУ СОШ № 35. Итоговый протокол рассматривается на заседании управляющего совета. После согласования руководителем общеобразовательного учреждения издается приказ об установлении стимулирующих надбавок, который заверяется подписью директора школы и председателя профсоюзного комитета МАОУ СОШ № 35. Апелляции работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих надбавок к окладу.

Протоколы комиссии и управляющего совета хранятся у руководителя МАОУ СОШ № 35 в течение учебного года.

18. Для определения размера стимулирующих выплат необходимо:

- каждому педагогическому работнику в течение учебного года (по полугодиям) необходимо самостоятельно проводить мониторинг профессиональной деятельности по утвержденным критериям и показателям, затем предоставить полученные данные соответствующим предметным методическим объединениям и предоставить полученные результаты Комиссии;

- педагогические работники обязаны не менее чем за три дня до заседания Комиссии, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, передать в Комиссию заполненные оценочные листы (критерии), содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность;

- рейтинговая комиссия определяет размеры стимулирующей надбавки каждого поощряемого работника по формуле:

$$П_p = \frac{\Phi_o}{B_o} \cdot C$$

где  $П_p$  - размер стимулирующей надбавки работнику учреждения;

$\Phi_o$  - доля стимулирующего фонда оплаты труда, определяемого для выплат стимулирующих надбавок;

$B_o$  - общая сумма баллов, набранная всеми работниками учреждения, прошедшими комиссию;

$C$  - сумма баллов, набранная работником для выплат стимулирующего характера.

Полученный результат округляется до сотых целого числа (используется математическое правило округления). Таким образом получится размер стимулирующей надбавки каждого работника по результатам работы на рассматриваемый период;

после подсчета баллов составляется итоговый протокол, отражающий количество баллов, набранное каждым работником, и сумму выплаты стимулирующего характера, который директор МАОУ СОШ № 35 представляет для согласования на управляющий совет школы.

19. В целях усиления роли стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы по решению управляющего совета может определяться минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

20. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, осуществляется по представлению руководителя на согласование управляющего совета МАОУ СОШ № 35 с учетом мнения профсоюзного комитета.

Критерии и показатели для установления выплат стимулирующего характера к окладу за интенсивность и высокие результаты работы:

<i>Наименование должности</i>	<i>Виды выплат</i>	<i>Размер выплат</i>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Педагогический персонал,	<b>Высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:</b>	

осуществляющий учебный процесс	За подготовку призеров <b>Всероссийской олимпиады</b> школьников, НПК «Эврика», конференций различного уровня (школа, округ, город, край, РФ; 1 – 3 места) в текущем учебном году (за каждого ученика, с поглощением).	1000-5000
	За подготовку призеров конкурсов, спортивных соревнований (с подтверждением), в том числе <b>дистанционных олимпиад</b>	1000-2000
	За проведение открытых уроков высокого качества. 2 отзыва о проведенном уроке, разработка открытого урока с предоставлением в МС ОУ и (или) публикация разработки урока.	2000-4000
	За высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий по предмету.	1000-5000
	Внедрение современных образовательных технологий	3000
	Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций и др.	3000-5000
	Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (портфолио, зачеты, проекты и др.)	5000
	Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, круглых столах, мастер-классах, разработках тестов, за участие во всероссийских, краевых, городских выставках педагогического мастерства, педагогических чтениях, профессиональных творческих конкурсах, педагогических марафонах, смотрах-конкурсах, участие в работе педагогических советов)	4000-7000
	За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнение журналов и др. школьной документации)	5000
	За участие в организации и проведение предметных недель и др. мероприятий методического объединения (указать степень участия)	1000-2000
	За участие в разработке рабочих программ	1000-3000
	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства «Учитель года» и т.п., по результатам прошедшего учебного года.	5000-8000
	Наличие публикаций (в педагогических изданиях за каждую публикацию).	5000
	Наличие обобщенного опыта работы в течение прошедшего учебного года (полугодия, четверти)	3000
	За вовлечение учащихся в научно- исследовательские проекты	2000
	За повышение качества обученности в классах, где педагог ведет предмет.	2000
	За выполнение обязанностей, связанных с повышением авторитета ОУ (кружки, секции, клубы (не тарифицированные), сотрудничество с газетой ОУ, музеями города, края.	2000
	За достижение учащимися высоких показателей: результаты государственной итоговой аттестации	2000-4000
	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические мероприятия о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, посещение музеев и театров и т.п.).	1000
	За развитие материально-технической и дидактической базы кабинетов и ОУ (как предметник).	1000-2000
	Отсутствие мотивированных обращений учеников к директору ОУ и в вышестоящие органы.	1000
	Отсутствие мотивированных обращений родителей к директору ОУ и в вышестоящие органы.	1000
	Организация различных видов внеурочной деятельности по предмету в период летней оздоровительной кампании	1000-2000
	Поиск и внедрение новых методов работы на уроке и во внеурочной деятельности с детьми, требующими особого педагогического внимания: повышение качества их обученности, привлечение к работе предметных кружков, клубов и т.д	2000
	<b>За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание муниципальных</b>	



	<b>экспериментальных площадок:</b>	
	Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций и др.	1000
	За разработку и внедрение авторских программ	2000
	Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (портфолио, зачеты, проекты и др.)	2000-3000
	За вовлечение учащихся в научно- исследовательские проекты	3000
	За активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, круглых столах, мастер-классах, разработках тестов, за участие во всероссийских, краевых, городских выставках педагогического мастерства, педагогических чтениях, профессиональных творческих конкурсах, педагогических марафонах, смотрах-конкурсах, участие в работе педагогических советов)	3000-5000
	Активная работа в органах ученического самоуправления	1000
	Поиск и внедрение новых методов работы с детьми в эстетическом, нравственно- патриотическом, духовно - нравственном направлениях.	2000-5000
	<b>Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведение):</b>	
	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, посещение музеев и театров и т.п.).	4000
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы среди обучающихся, родителей, общественности	3000
	Участие в общественных делах	2000
	Участие в экспедициях и профильных сменах, походах	4000-6000
	Организация выезда учащихся на экскурсию	1000-2000
	Активное участие в школьных мероприятиях	1000-5000
	Открытое внеклассное мероприятие	2000
	Проведение внеклассного мероприятия для нескольких классов	1000-2000
	<b>Сложность и напряженность выполняемой работы:</b>	
	Образцовое содержание материально-технической и дидактической базы кабинетов и школы	1000
	Отсутствие травматизма за отчетный период	1000
	За интенсивность и сложность работы в казачьих классах	1000-2000
	За качественное и своевременное заполнение электронных журналов	1000
	За работу с детьми из социально-неблагополучных семей	2000
	<b>Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:</b>	
	За ведение школьного сайта	5000-15000
	За дополнительную работу по оформлению документации, не включенной в Федеральный перечень документации, утвержденный приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 06.11.2024 № 779, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ: (паспорт учебного кабинета, план и отчет самообразования учителя, индивидуальный образовательный маршрут, протоколы родительских собраний, план работы со слабоуспевающими учениками, заполнение сведений успеваемости по итогам года в личных делах ученика)	1000-5000
	За обеспечение контроля за учебным и воспитательным процессом по платным дополнительным образовательным услугам	5000-10000
	За ведение документации по питанию	До 15000
Педагогический персонал, не связанный с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной	<b>Высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:</b>	
	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	1000-3000
	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	1000-3000
	участие педагога в методической работе (конференциях,	1000-3000

нагрузки)	семинарах, методсоветах, методических объединениях, педсоветах, профессиональных конкурсах и т.д.)	
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	1000-3000
	снижение количества учащихся, стоящих на учете в ОПДН	1000-2000
	снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	2000
	снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	1000-2000
	За участие в конкурсах, концертах, городских, окружных мероприятиях	1000-4000
	<b>За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание муниципальных экспериментальных площадок:</b>	
	подготовка и проведение внеклассных мероприятий	1000-3000
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	1000-3000
	проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	1000-5000
	участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методсоветах, методических объединениях, педсоветах, профессиональных конкурсах и т.д.)	1000-5000
	за поиск и внедрение новых методов в эстетическом воспитании детей	1000-5000
	<b>Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведение):</b>	
	<b>Сложность и напряженность выполняемой работы:</b>	
	Образцовое содержание материально-технической и дидактической базы кабинетов и школы	1000-5000
	За работу с детьми из социально-неблагополучных семей	1000
	за напряжённую и творческую работу	
	За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, ведение школьной документации и т.д.)	1000-2000
	<b>Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:</b>	
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	2000
	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей	2000-3000
	<b>Высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:</b>	
	организация коррекционного обучения	1000-3000
Заместители директора	обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования школы	1000
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	1000-3000
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	1000-5000
	<b>За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание муниципальных экспериментальных площадок:</b>	
	подготовка и проведение внеклассных мероприятий	1000-3000
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	1000-2000
	сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	1000-4000
	высокий уровень организации аттестации педагогических	1000-2000

	работников школы	
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1000-3000
	высокая координация работы учителей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации	1000-5000
	организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня	1000-5000
	постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, деятельности школы, в том числе в учебно-образовательном процессе (использование электронных программ, локальной сети для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности, интегрированных уроков, создания электронных пособий)	1000-3000
	использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности школы не реже одного раза в течение учебного года	1000-5000
	постоянное активное, результативное участие школы в муниципальных, региональных, российских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях	1000-5000
	высокий уровень организации и проведение семинаров, конференций, круглых столов и т.д.	3000-5000
	<b>Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведение):</b>	
	за интенсивность и переуплотненный режим работы	1000-3000
	за качественное ведение документации	1000-5000
	за качество и оперативность работы	1000-5000
	<b>Сложность и напряженность выполняемой работы:</b>	1000-5000
	За обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования	
	за разработку новых программ, положений	1000-5000
	<b>Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:</b>	
	за работу с увеличивающимся контингентом учащихся	1000-5000
	за обеспечение контроля за учебным и воспитательным процессом по платным дополнительным образовательным услугам	1000-3000
Заместитель директора, главный бухгалтер, экономист	<b>Высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:</b>	Предельными размерами не ограничено (за счёт средств от оказания платных дополнительных образовательных услуг)
	За отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета, соблюдению кассовой дисциплины. За осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках учета	1000-5000
	За улучшение количественных значений или позитивные качественные сдвиги показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности учреждения, достигнутые при участии работника	4000-5000
	своевременное и качественное предоставление отчетности	4000
	за своевременное и качественное оформление документов по поставкам оборудования	1000-5000
	за внедрение методов экономической эффективности проводимых работ	1000-5000
	<b>За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и</b>	

	<b>управления учебным процессом, создание муниципальных экспериментальных площадок:</b>	
	За высокий уровень проведения экономической и налоговой политики, направленной на улучшение результатов финансово-хозяйственной деятельности, рациональное и эффективное использование материальных, финансовых и кадровых ресурсов учреждения.	2000-5000
	за совершенствование прогрессивных форм труда и управления плановой и учетной документации	5000-8000
	За оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности, контроль за своевременным отражением изменений в законодательстве РФ в автоматизированных системах учета, используемых в учреждении	1000-5000
	Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведение)	1000-4000
	<b>Сложность и напряженность выполняемой работы:</b>	
	за интенсивность и переуплотненный режим работы	2000
	За напряженность и срочность работ, интенсивность и переуплотненный режим.	1000-5000
	За высокий уровень трудовой дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	5000-6000
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:	3000-8000
	За ведение бухгалтерского учёта и отчетности по платным дополнительным образовательным услугам	3000-5000
Заместитель директора	<b>Высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:</b>	5000-10000
	За слаженность и качество работы технического и обслуживающего персоналов. Отсутствие жалоб на работу младшего обслуживающего персонала	2000-4000
	За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1000-2000
	<b>За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание муниципальных экспериментальных площадок:</b>	1000-5000
	За качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, теплового режима	2000-5000
	За качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	1000-5000
	За качественное обеспечение безопасной эксплуатации инженерно-технических коммуникаций оборудования и принятие мер по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда.	1000-5000
	Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведение):	2000
	<b>Сложность и напряженность выполняемой работы:</b>	
	за интенсивность и переуплотненный режим работы	1000-4000
	<b>Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:</b>	
	за организацию и участие в текущем и аварийном ремонте помещения и оборудования школы в течение учебного года	1000-5000
	за организацию работы и ведение документации по противопожарной безопасности	1000-5000
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	<b>Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения</b>	
	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	1000-4000
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	1000-3000
Преподаватель-организатор основ	за проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	1000-3000
	<b>Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:</b>	1000-5000

безопасности и защиты Родины	Высокий уровень патриотического и нравственного воспитания учащихся.	2000
	<b>Выполнение работ, не входящих в круг должностных</b>	
	Организация и проведение спортивных праздников, эстафет. Ведение работы по ГО и ЧС.	1000- 6000
Педагог-библиотекарь	<b>Высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:</b>	
	высокая читательская активность обучающихся	1000- 6000
	пропаганда чтения как формы культурного досуга	1000-3000
	<b>Сложность и напряженность выполняемой работы:</b>	
	за интенсивность и переуплотненный режим работы	1000-3000
	<b>За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание муниципальных экспериментальных площадок:</b>	
	участие в общешкольных, окружных, городских и других мероприятиях	1000-5000
	<b>Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:</b>	
	оформление тематических выставок	1000-5000
Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, дворник)	<b>Сложность и напряженность выполняемой работы:</b>	
	за участие в текущем ремонте в течение учебного года	1000-5000
	обслуживания обеденных залов в соответствии с санитарными нормами	1000-5000
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1000-5000
	за быстрое устранение аварийных ситуаций	1000-5000
	за качественную уборку помещений	3000
	за интенсивность и переуплотненный режим работы	1000-3000
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	1000-3000
	за повышенный объем работ в осенне-зимний – весенний период	1000-5000
Специалист по охране труда	<b>Сложность и напряженность выполняемой работы:</b>	
	за работу, не входящую в круг основных обязанностей	1000-3000
	за интенсивность и переуплотненный режим работы	1000-3000
	за выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей	1000-3000
	за выполнение отдельных заданий	1000-4000
Секретарь - машинистка, делопроизводитель, электроник, лаборант, специалист по кадрам	<b>Сложность и напряженность выполняемой работы:</b>	
	за качество и оперативность работы	1000-3000
	За работу с компьютером и оргтехникой	1000-4000
	за работу в условиях переуплотненного режима (свыше 30 классов)	1000-4000
	за работу с архивом, пенсионным фондом, налоговой инспекцией	1000-4000
	за выполнение отдельных заданий	1000-3000

21. Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа директора школы с учетом мнения профсоюзного комитета и управляющего совета школы в случае:

- некачественного выполнения работы, определенной при установлении выплаты стимулирующего характера, на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, справки, акты, табель учета рабочего времени и др.);
- несвоевременного выполнения заданий, длительного отсутствия работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;



- в связи с нарушением трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, жалоб со стороны участников образовательного процесса (работников школы, учащихся и родителей), невыполнением должностных обязанностей работников школы.

В случае вынесения работнику письменного замечания стимулирующие надбавки по приказу директора могут сниматься на один месяц. В случае вынесения работнику выговора стимулирующие надбавки снимаются на два месяца.

Приказы о снятии, изменении выплат стимулирующего характера доводятся до сведения работников под их личную подпись в недельный срок.

22. Во исполнение постановления администрации муниципального образования город Краснодар от 02.10.2024 № 6182 «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования город Краснодар» с 01.09.2024 производиться выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования город Краснодар в размере 5000 (пяти тысяч) рублей за счёт средств бюджета Краснодарского края. Денежное вознаграждение выплачивается вне зависимости от установленного ему объема педагогической работы по занимаемой должности.

## **РАЗДЕЛ IV**

### **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в сельской местности;

выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью;

выплаты за особенности (специфику) работы в образовательных организациях.

2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью:

7.1. Выплаты за выполнение функции классного руководителя за счёт средств бюджета Краснодарского края устанавливаются педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющим образовательную деятельность, на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций).

Рекомендуемый размер выплаты за выполнение функции классного руководителя за счёт средств бюджета Краснодарского края устанавливается из расчёта 4 000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе.

Выплата педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

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

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

Выплата за выполнение функции классного руководителя педагогическим работникам производится ежемесячно.

7.2. Во исполнение постановления администрации муниципального образования город Краснодар от 9 сентября 2020 г. № 3850 «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар» ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей в месяц выплачивается педагогическому работнику, в месяц в Организациях, расположенных (здания которых расположены) в населённых пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более, входящих в состав муниципального образования город Краснодар в соответствии с Законом

Краснодарского края от 10.03.2004 № 670-КЗ № «Об установлении границ муниципального образования городской округ город Краснодар и наделении его статусом городского округа».

Вознаграждение за классное руководство выплачивается МАОУ СОШ № 35 педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них образовательных программ начального общего образования, образовательных программ основного общего образования, образовательных программ среднего общего образования.

Выплата вознаграждения за классное руководство осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар».

Вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, осуществляющего классное руководство.

Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство, производится МАОУ СОШ № 35 ежемесячно.

7.3. За проверку письменных работ с учётом фактического объёма учебной нагрузки по предмету, за исключением письменных работ обучающихся, получающих индивидуальное обучение на дому.

Рекомендуемый размер выплаты за проверку письменных работ:

по образовательным программам начального общего образования - 1 000 рублей в месяц в одном классе;

по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по предметам: математика, русский язык, литература, иностранный язык - 1 000 рублей в месяц из расчёта нормы часов педагогической нагрузки за одну ставку заработной платы;

по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по предметам: история, физика, химия, биология, информатика - 200 рублей в месяц из расчёта нормы часов педагогической нагрузки за одну ставку заработной платы.

7.4. За заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.д.) - 2 000 рублей в месяц.

7.5. За руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории "педагог-методист", - 2 000 рублей в месяц.

7.6. За выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную

категорию «педагог-методист», - 3 000 рублей в месяц.

7.7. За выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник», - 3 000 рублей в месяц.

7.8. За консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работу с отстающими и одарёнными детьми, с обучающимися, получающими образование в форме самообразования и в форме семейного воспитания - 950 рублей за 1 час.

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

8.1. За работу в классах (группах), в которые зачислены обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, проходящие обучение по адаптированным основным образовательным программам, - 100 рублей за 1 час.

За работу в классах (группах) компенсирующей направленности для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - 2 000 рублей в месяц за ставку заработной платы пропорционально нагрузке за указанную работу.

8.2. За работу педагогических работников, непосредственно осуществляющих индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий), - 150 рублей за 1 час.

8.3. За работу в группах для детей-инвалидов с тяжёлыми нарушениями центральной нервной системы муниципальных образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, - 30% от оклада педагогического работника, исчисленного от педагогической нагрузки за указанную работу.

8.4. Педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющим углублённую подготовку по определённому направлению, - 115 рублей за 1 час.

8.5. За работу в классах наполняемостью свыше 25 человек - 100 рублей за 1 час работы в соответствующем классе.

9. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников организаций.

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников организаций пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

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

13. На основании ст. 129, 133, 135 Трудового кодекса, Федерального закона от 29.12.2020 № 473-ФЗ «О внесении изменения в отдельные законодательные акты Российской Федерации», производить доплату до минимального размера оплаты труда.

## РАЗДЕЛ V ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в случаях:

- рождения ребёнка;
- смерти члена семьи или близкого родственника;
- необходимости восстановления здоровья или продолжительного лечения (свыше одного месяца);
- потери имущества в результате аварии, пожара, стихийного бедствия;
- юбилейной даты (50, 55, 60 лет и т.д.).

Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальными нормативными актами организации.

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

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

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

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

## РАЗДЕЛ VI

### ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

2. Установление должностных окладов руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера организации.

2.1. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организаций определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных Положением.

2.3. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается

департаментом в зависимости от группы по оплате труда руководителей. Минимальные размеры должностных окладов руководителей организаций приведены в ниже:

№п/п	Муниципальные образовательные организации (далее - МОО) и муниципальные учреждения, группы по оплате труда руководителей организаций (численность по состоянию 1 сентября), критерии	Размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей организаций (учреждений) (далее - оклад) (рублей), повышающий коэффициент к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей организаций (учреждений)
1	2	3
<b>1.</b>	<b>Руководители муниципальных общеобразовательных учреждений (школа, лицей, гимназия)</b>	
1.1.	Группы по оплате труда руководителей	
1.1.1.	МОО I группы по оплате труда руководителей (численность детей до 900 человек)	33 000,00
1.1.2.	МОО II группы по оплате труда руководителей (численность детей от 901 человека до 1 200 человек)	0,1
1.1.3.	МОО III группы по оплате труда руководителей (численность детей от 1 201 человека и до 1 500 человек)	0,2
1.1.4.	МОО IV группы по оплате труда руководителей (численность детей от 1 501 человека и до 2 000 человек)	0,3
1.1.5.	МОО V группы по оплате труда руководителей (численность детей от 2 001 человека и до 3 000 человек)	0,4
1.1.6.	МОО VI группы по оплате труда руководителей (численность детей свыше 3 001 человека)	0,5
1.2.	Дополнительные критерии для установления должностного оклада руководителя организации (повышающий коэффициент к минимальному окладу) (суммируется с повышающим коэффициентом к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей организаций (учреждений))	
1.2.1.	Обеспечение функционирования 2-х и более отдельно стоящих зданий, в которых ведётся образовательный процесс:	X
	2 здания	0,1
	от 3 до 5 зданий	0,15

	свыше 5 зданий	0,2
1.2.2.	Наличие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), обучающихся по адаптированной образовательной программе	0,02
1.2.3.	Наличие специальных (отдельных) классов, в которых обучение ведётся по адаптированным программам	0,01
1.2.4.	Сохранение или увеличение количества специальных (отдельных) классов по сравнению с прошлым учебным годом	0,02

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

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

2.6. Должностные оклады руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера подлежат изменению в случае изменения группы по оплате труда руководителя организации, а также в случае изменения или установления дополнительного критерия для установления должностного оклада руководителя организации, приведённых в подпункте 1.3. пункта 1 раздела VI Положения.

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

По решению департамента руководителям организаций могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения показателей эффективности (качества) работы руководителей муниципальных образовательных организаций.

Критерии и (или) показатели для оценки интенсивности, высоких результатов, эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю организации определяются по типу организации и устанавливаются департаментом образования муниципального образования город Краснодар.

Оценка деятельности руководителя организации осуществляется в соответствии с критериями и (или) показателями для оценки интенсивности, высоких результатов, эффективности (качества) работы по итогам отчётного периода за истекший учебный год.

Размеры премирования руководителя организации, порядок и критерии выплаты стимулирующего характера устанавливаются департаментом в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем организации сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

В случае если в соответствии с положениями статьи 60.2, 151 ТК РФ с письменного согласия работника организации распоряжением администрации муниципального образования город Краснодар на него возлагается временное исполнение обязанностей руководителя данной организации, с ним не заключается



новый трудовой договор и на указанного работника организации не распространяются положения настоящего раздела.

В распоряжении администрации муниципального образования город Краснодар о возложении временного исполнения обязанности руководителя организации указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, заключённым работником организации с этой же организацией.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного пунктом 2 настоящего раздела.

4. В соответствии со статьёй 145 ТК РФ предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации (с учётом всех видов выплат из всех источников финансирования) и среднемесячной заработной платы работников организаций (без руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации, с учётом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 4 и рассчитывается на календарный год.

По решению департамента руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации на определённый период может устанавливаться предельное соотношение среднемесячной заработной платы в индивидуальном порядке без учёта среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых организаций, при приостановлении основной деятельности организации, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 4 для руководителя организации и не более 3 для заместителей руководителя, главного бухгалтера организации.

Уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путём деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этой организации (без руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации).

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций размещается на официальном Интернет-портале администрации муниципального образования город Краснодар и городской Думы Краснодара в разделе департамента не позднее 15 мая года, следующего за отчётным периодом.

В целях своевременного размещения информации руководитель организации обеспечивает её представление с письменными согласиями на обработку персональных данных в департамент не позднее 5 апреля года, следующего за отчётным периодом. В информации указываются наименование организации, фамилии, имена, отчества руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и размер их среднемесячной заработной платы (с учётом всех видов выплат из всех источников финансирования).

Указанная информация может по решению департамента размещаться в

информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальных сайтах организаций.

При этом в составе размещаемой на официальных сайтах информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных выше, а также сведения, отнесённые к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Обработка персональных данных руководителя, его заместителей и главного бухгалтера организации осуществляется на основании их письменных согласий.

5. Руководители организаций, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же организации.

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

Предельный объём педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем организации, определяется департаментом, заместителями руководителя - руководителем организации, с учётом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определённой трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6. Руководителю организации может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год.

Руководителю организации может быть оказана дополнительная материальная помощь в случаях:

- рождения ребёнка;

- смерти члена семьи или близкого родственника;

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

- потери имущества в результате аварии, пожара, стихийного бедствия;

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

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах утверждается приказом директора департамента на основании письменного заявления руководителя организации в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой на соответствующий финансовый год.

## РАЗДЕЛ VII ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

1. Директор МАОУ СОШ № 35 формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда организации по согласованию с департаментом образования администрации муниципального образования город Краснодар.

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

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

4. Штатная численность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяется путём деления общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителей, установленную согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

6. Форма расчетного листа:

<b>Организация: МАОУ СОШ № 35</b>									
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА 2025									
Организация: МАОУ СОШ № 35						<b>К выплате:</b>			
Подразделение						Должность:			
						Оклад (тариф):			
Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма	
		Дни	Часы						
<b>Начислено:</b>						<b>Удержано:</b>			
						НДФЛ			
						Профсоюзные взносы			
						<b>Выплачено:</b>			
Долг предприятия на начало						Долг предприятия на конец			
						0,00			
Общий облагаемый доход:									

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

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.07.2025 года.

*Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива 04.07.2025 года протокол № 6.*