

Приложение № 2  
к коллективному договору  
НЧОУ гимназии «Росток»

**«Согласовано»**

Председатель ПК  
НЧОУ гимназии «Росток»  
\_\_\_\_\_ О.В. Алексинская  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 года

**«Утверждаю»**

Генеральный директор  
НЧОУ гимназии «Росток»  
\_\_\_\_\_ И.Н. Галциди  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 года

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

**в негосударственном частном общеобразовательном  
учреждении гимназия «Росток»**

г-к Анапа, 2021г.

## ГЛАВА I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее «Положение») разработано с целью установления принципа исчисления заработной платы работникам, а также для усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников негосударственного частного общеобразовательного учреждения гимназия «Росток» (далее - НЧОУ гимназия "Росток" или гимназия "Росток").

2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), с федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Закон об образовании в Российской Федерации» (в редакции с изменениями и дополнениями), законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (в редакции с изменениями и дополнениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", уставом негосударственного частного общеобразовательного учреждения гимназия «Росток» и иными нормативно-правовыми документами, регламентирующими порядок исчисления и установления заработной платы работников общеобразовательных учреждений.

За основу принципа установления заработной платы работникам НЧОУ гимназия «Росток», приняты нормативно-правовые документы, утвержденные на уровне субъекта Краснодарского края и на уровне муниципального образования город-курорт Анапа, регулирующие порядок установления заработной платы для работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования.

3. Настоящее положение включает:

- методику формирования фонда оплаты труда учреждения;
- структуру заработной платы;
- перечень окладов по группам персонала;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок и условия премирования;
- порядок и условия выплат социального характера;
- условия оплаты труда руководителя и его заместителей.

4. Оплата труда работнику устанавливается исходя из его профессиональной подготовки, квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества выполняемого труда.

4.1. Работнику, отработавший норму рабочего времени заработная

плата устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации. Оплата труда работников, занятых по совместительству, или неполной рабочей недели, устанавливается также не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом или иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

4.2. Продолжительность рабочего времени для работников устанавливается Трудовым Кодексом Российской Федерации, для педагогических работников приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

4.3. Заработная плата работникам устанавливается генеральным директором НЧОУ гимназия «Росток» в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

4.4. Все трудовые отношения между работником и работодателем оформляются путем заключения трудового договора в рамках Трудового Кодекса Российской Федерации и иных нормативно-правовых документов, регламентирующих порядок установления и исчисления заработной платы.

4.5. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе размер оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательным для включения в трудовой договор.

## ГЛАВА II. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

### 2.1. Формирование фонда оплаты труда работников НЧОУ гимназия «Росток»

2.1.1. Фонд заработной платы работников гимназии «Росток» формируется по решению генерального директора, исходя из количества штатных единиц, необходимых для обеспечения бесперебойной работы образовательного учреждения.

2.1.2. Формирование фонда заработной платы осуществляется два раза в год исходя из количества классов и численности обучающихся: на 1 января и 1 сентября.

### 2.2. Структура фонда заработной платы

2.2.1. Фонд оплаты труда работников гимназии «Росток» состоит из расходов на выплату заработной платы педагогическому персоналу, осуществляющего учебный процесс (учителя), педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персоналов.

2.2.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (учителей), состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

$$\mathbf{ФОТ_{у}} = \mathbf{ФОТ_{у}(б)} + \mathbf{ФОТ_{у}(с)} + \mathbf{КВ}, \text{ где:}$$

*ФОТ<sub>у</sub>* – фонд оплаты труда учителей;

*ФОТ<sub>у</sub>(б)* – базовая часть;

*ФОТ<sub>у</sub>(с)* – стимулирующая часть.

*КВ* – выплаты компенсационного характера, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством.

2.2.3. На стимулирующую часть педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, направляется процент от общего фонда оплаты труда на усмотрение генерального директора исходя из сложившейся ситуации на момент формирования фонда оплаты труда.

2.2.4. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера и определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{нр}} = \mathbf{ФОТ_{нр}(б)} + \mathbf{ФОТ_{нр}(с)} + \mathbf{КВ_{нр}}, \text{ где:}$$

*ФОТ<sub>нр</sub>* – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала,

педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

**ФОТ<sub>п(б)</sub>** – базовая часть;

**ФОТ<sub>п(с)</sub>** – стимулирующая часть;

**КВ<sub>п</sub>** – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Порядок распределения штатной численности по группам персонала для формирования фонда оплаты труда определяется согласно приложению № 1 к настоящему положению об оплате труда работников НЧОУ гимназия «Росток».

### **2.3. Структура фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (учителей)**

2.3.1. Структура фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, включает в себя: базовую часть, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.2. Базовая часть - это основная и приоритетная составляющая часть заработной платы учителя, которая включает в себя: аудиторную (проведение уроков) и неаудиторную (внеурочную) деятельность.

2.3.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной деятельности (проведение уроков) педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, является гарантированной частью выплаты заработной платы учителя, которая исчисляется исходя из количества проведенных им педагогических часов, численности учащихся в классах, стоимости одного ученико-часа, сложности и приоритетности преподаваемого предмета.

2.3.2.2. Для определения величины гарантированной части оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа», как основа расчета стоимости педагогической услуги. Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) (далее – Стп) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя и определяется по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТ}_{п(б)} - \text{НВ}) \times 245}{(\mathbf{a_1} \times \mathbf{v_1} + \mathbf{a_2} \times \mathbf{v_2} + \mathbf{a_3} \times \mathbf{v_3} + \mathbf{a_4} \times \mathbf{v_4} + \dots \dots \mathbf{a_{11}} \times \mathbf{v_{11}})} \times \mathbf{365}, \quad \text{где}$$

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

$a_1$  – количество учащихся в первых классах;

$a_2$  – количество учащихся, во-вторых, классах;  
 $a_3$  – количество учащихся, в-третьих, классах;  
 $a_4$  – количество учащихся, в-четвертых, классах;  
и т.д.

$B_1$  – годовое количество часов по учебному плану в первых классах;  
 $B_2$  – годовое количество часов по учебному плану, во-вторых, классах;  
 $B_3$  – годовое количество часов по учебному плану, в-третьих, классах;  
 $B_4$  – годовое количество часов по учебному плану, в-четвертых классах;  
и т.д.

2.3.2.3. Учебный план разрабатывается самостоятельно НЧОУ гимназия «Росток» в соответствии с федеральными, региональными учебными планами и нормами СанПин). Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех учебных часов (в том числе факультативных занятий, деления классов на группы и т.д.).

2.3.2.4. Стоимость педагогической услуги рассчитывается два раза в год на момент тарификации педагогических работников: на 1 января и 1 сентября.

2.3.3. По решению генерального директора расчет стоимости педагогической услуги на момент очередной тарификации педагогических работников может не корректироваться. В этом случае, за расчетную единицу 1 ученико-часа принимается исчисленное значение по материалам предыдущей тарификации. При любом принятом решении в отношении установления стоимости 1 ученико-часа, стоимость педагогической услуги утверждается генеральным директором.

2.3.4. К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

- проверка письменных работ;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
- организация работы с учащимися (в том числе предпрофильная подготовка, профориентация, организация мастерских, участие в спортивно-массовых мероприятиях и др.)
- разработка и внедрение новых эффективных программ, методов и форм обучения (за инновационные методы);
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся учителям по физической культуре (в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» ежемесячная доплата устанавливается за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере 2000 рублей. Расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени, но не более нормы рабочего времени на 1 ставку;

- ведение проектной деятельности;
- внеурочная деятельность по ведению часов в рамках федерального государственного образовательного стандарта – кружков (далее – ФГОС).

2.3.4.1. Размер выплаты в рамках ФГОС осуществляется по решению генерального директора исходя из сложности и востребованности кружка.

2.3.4.2. Размер доплаты за проверку письменных работ устанавливается исходя из сложности предмета, емкости и частоты проверяемого материала. Доплата устанавливается в целых рублях с округлением в сторону увеличения до целого рубля. В случаях, если педагогический работник имеет педагогическую нагрузку в нескольких классах по разным предметам, за которые полагается доплата, то педагогическому работнику исчисляется совокупный размер доплаты:

$$D = (\sum \text{ч1} \times \% \text{p1}) + (\sum \text{ч2} \times \% \text{p2}) + (\sum \text{ч3} \times \% \text{p3}) + (\sum \text{чn} \times \% \text{pn}), \text{ где}$$

$D$  = исчисленная сумма доплаты за проверку письменных работ;

$\sum \text{ч}$  - сумма базовой части за педагогические часы во всех классах в которых учитель имеет педагогическую нагрузку по определенному предмету.

$\% \text{p}$  - процент, применяемый к конкретному предмету.

2.3.4.3 Для расчета доплаты за проверку письменных работ определены следующие проценты, применяемые к предметам для исчисления размера доплат:

Группы	Наименование учебных предметов	Размер, %
1 группа	Русский язык и литература, математика, начальная школа	15 %
2 группа	Иностранный язык	10 %
3 группа	истории, экономики, общества и права (проверка контурных карт, ведение конспектов, выполнения тестовых заданий); химия, физика (астрономия), биологии (проверка ведения конспектов, подготовки наглядным материалов, зарисовок), география (проверка контурных карт, ведение конспектов), изобразительное искусство (проверка альбомов с иллюстрациями)	5%
4 группа	все остальные предметы	-

2.3.5. Доплаты, относящиеся к неаудиторной деятельности, устанавливаются генеральным директорам и в пределах имеющихся средств на соответствующий финансовый год. Также, генеральный директор оставляет за собой право снять доплату с педагогического работника за неаудиторную деятельность при наличии оснований, которые свидетельствуют о прекращении выполнения сотрудником видов работ, за которые ему установлена доплата.

2.3.6. Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя отражен в приложение № 2 к настоящему положению об оплате труда работников.

## **2.4. Порядок расчета оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (учителя)**

2.4.1. Расчет оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс (далее – учитель), рассчитывается по следующей формуле:

$$O = \text{Стп} \times \text{Ку} \times \text{УН} \times \text{П} \times \text{Д}, \quad \text{где}$$

O – оклад учителя;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ку – количество учащихся в классе;

УН – количество часов по предмету по учебному плану в месяц по каждому классу (для перевода недельного учебного плана в месячный применяется коэффициент - 4 (условное количество недель в месяце));

П – коэффициент на сложность и приоритетность предмета;

Д – коэффициент деления класса;

2.4.2. Если учитель ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается отдельно по каждому предмету и классу.

2.4.3. При определении оклада учителя по предметам может учитываться коэффициент деления класса на группы. В этом случае оклад учителя рассчитывается исходя из количества учащихся в каждом классе.

2.4.4. При делении классов на группы применяется коэффициент – 2 (для всех предметов).

2.4.5. Расчет окладов учителям осуществляется два раза в год на момент проведения тарификации педагогических работников и не подлежит изменению в случае увеличения или уменьшения количества учащихся в течение года.

2.4.6. При приеме на работу учителя в течение учебного года, оклад устанавливается по данным проведенной тарификации уволенного работника на место которого принимается вновь прибывший претендент.

2.4.7. В случае, если по каким-либо причинам рассчитать оклад учителя, пришедшего в течение года не представляется возможным, то устанавливается фиксированный оклад.

## **2.5. Порядок установления коэффициентов на сложность и приоритетность предметов**

2.5.1. Коэффициенты на сложность и приоритетность предметов устанавливаются генеральным директором НЧОУ гимназия "Росток" на



момент проведения тарификации педагогических работников и не подлежат изменению до момента очередной тарификации.

2.5.2. Коэффициенты по предметам устанавливаются с двумя десятичными знаками после запятой.

2.5.3. Установление коэффициентов зависит от сложности и специфики предмета, а также с учетом следующего:

- участие предмета в итоговой аттестации, единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;

- дополнительной нагрузки учителя, обусловленной большой информативностью и емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования (химия, физика, биология), возрастными особенностями учащихся (начальная школа) и т.д.

2.5.4. Текущие размеры коэффициентов по предметам отражены в приложении № 3 к настоящему положению об оплате труда.

## **2.6. Порядок расчета должностного оклада директора, заместителей директора, главного бухгалтера и других работников, относящихся к административно-управленческому персоналу**

2.6.1. Должностной оклад директора НЧОУ гимназия "Росток" устанавливается исходя из среднего расчетного оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (учителя) и коэффициента, применяемого исходя из количества учащихся и определяется по следующей формуле:

$$\text{Од} = \text{Оср.уч.} \times \text{к, где}$$

**Од** - исчисленный оклад директора;

**Оср.уч.** - средний расчетный оклад учителей;

**к** - коэффициент по группам количества обучающихся.

2.6.2. Расчет среднего оклада педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс исчисляется путем деления суммы, базовой части за вычетом доплат, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, на сумму штатной численности работников, относящихся к основному персоналу (учителя). Расчет производится два раза в год: на 1 января и 1 сентября.

2.6.3. Штатная численность учителей определяется путем деления общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителя, установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке

определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.6.4. Количество штатных единиц исчисляется путем округления с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

2.6.5. Для расчета оклада директора применяются поправочные коэффициенты, отраженные в таблице № 1. по следующим группам численности учащихся:

Таблица 1

### **Поправочные коэффициенты исходя из численности учащихся**

<b>Группа</b>	<b>Поправочный коэффициент</b>	<b>Численность учащихся</b>
1 группа	<b>2,0</b>	при численности учащихся более 1 000 человек
2 группа	<b>1,8</b>	при численности учащихся от 501 до 1 000 человек
3 группа	<b>1,5</b>	при численности учащихся от 201 до 500 человек
4 группа	<b>1,3</b>	при численности учащихся до 200 человек

2.6.6. Оклад заместителей директора, заведующего библиотекой, заведующего производством, главного бухгалтера исчисляется, начальника отдела кадров и делопроизводства устанавливается в размере 70-90 % от расчетного оклада директора, исчисленного в соответствии с пунктом 2.6.1 раздела 2.6.

### **2.7. Порядок установления окладов (должностных окладов) для учебно-вспомогательного персонала, педагогическим работникам не связанным с образовательным процессом, младшему обслуживающему персоналу и административно-управленческому персоналу (за исключением административного персонала, оклад которым осуществляется расчетным путем)**

2.7.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников гимназии «Росток» устанавливаются генеральным директором гимназии в соответствии с профессиональной подготовкой и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.7.2. Оклады для рабочих профессий устанавливаются в соответствии с присвоенными им квалификационных разрядов рабочих профессий. Размер окладов (должностных) окладов работников, отнесенных к категории учебно-вспомогательного и педагогического персонала, устанавливаются в соответствии с профессиональной квалификационной группой, к которой относится занимаемая сотрудником должность. Кроме того, к некоторым

окладам (должностным) окладам работников применяются минимальные повышающие коэффициенты в зависимости от квалификационной группы к которой относится занимаемая должность. Применение минимального повышающего коэффициента по профессиональному квалификационному уровню к минимальному окладу соответствующей профессиональной группе, образует новый оклад.

2.7.3. Минимальные оклады (должностные оклады) по разрядам и профессиональным квалификационным группам с учетом минимальных повышающих коэффициентов отражены в приложении № 4 настоящему положению об оплате труда.

## **ГЛАВА III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Размер и порядок установления выплат компенсационного характера, связанных с режимом работы и условиями труда, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права, а также настоящим Положением.

3.2. В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу, связанную с вредными и опасными условиями труда.

3.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в рамках норм статей 60.2 и 151 ТК РФ. Размер доплаты за совмещение профессий определен пунктом 1 приложением № 5 к настоящему положению об оплате труда.

3.2.2. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в рамках норм статей 60.2. и 151 ТК РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и в соответствии с пунктом 2 приложением № 5 к настоящему положению об оплате труда.

3.2.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время установлен в приложении № 5 настоящего положения.

3.2.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающиеся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет: не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный

день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Размер повышения оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни отражены в приложении № 5 к настоящему положению об оплате труда.

3.2.5. Доплата за сверхурочную работу составляет не менее полуторного размера за первые два часа работы и не менее двойного размера за последующие часы работы в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

3.2.6. Доплата за работу с вредными и опасными условиями труда устанавливается в соответствии с документами, регламентирующими присвоенную степень вредности и опасности.

3.2.7. Доплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и отражены в приложении № 5 к настоящему положению.

3.2.8. Размеры и условия выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) пропорционально установленной нагрузке.

Генеральный директор

И.Н. Галциди

## ГЛАВА IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В целях мотивации труда среди работников гимназии "Росток", настоящим положением об оплате труда предусмотрено установление следующих стимулирующих выплат:

- доплата за наличие квалификационной категории;
- доплата за выслугу лет;
- доплата за наличие почетного звания или ученую степень;
- доплата за наставничество молодого специалиста;
- доплата за интенсивность и высокие результаты;
- доплата за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей;
- персональный повышающий коэффициент;
- доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- иные стимулирующие доплаты за выполнение работ по поручению генерального директора.

4.2. Доплата за квалификационную категорию устанавливается работнику при наличии документа, подтверждающего статус получения работником квалификационной категории.

4.2.1. Стимулирующая выплата к должностному окладу за наличие квалификационной категории производится в течение 5 лет со дня издания приказа, уполномоченным органом о присвоении квалификационной категории. За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения. В случае отказа специалиста от очередной переаттестации, присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения. Стимулирующая выплата за наличие квалификационной категории устанавливается работнику, для которого работа в гимназии "Росток" является основным местом работы. А также, доплата за наличие квалификационной категории устанавливается для работников, занятых в гимназии на условиях внутреннего совместительства. Для сотрудников, работающих на условиях внешнего совместительства указанная выплата не предоставляется.

Выплата за наличие квалификационной категории устанавливается в абсолютной размере в соответствии с пунктом 1 приложения № 6 настоящего положения об оплате труда.

4.2.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам за общее количество лет, отработанных в гимназии. Доплата устанавливается только по основной должности. В случае, если работник выполняет работу на условиях совмещения должностей и получает за

выполнение дополнительной работы доплату, то симулирующая выплата в указанной ситуации не производится. Доплата за выслугу лет устанавливается работникам в абсолютной сумме, которая отражена в пункте 2 приложения № 6 к настоящему положению об оплате труда.

4.2.3. Доплата за наличие почетного звания или ученой степени устанавливается работнику при наличии документа, подтверждающего статус почетного или заслуженного работника отрасли "Образование" (удостоверение, сертификат и др.). Доплата устанавливается педагогическому работнику, только по основной должности при соответствующем профиле занимающей должности в абсолютной сумме, которая отражена в пункте 3 приложения № 6 к настоящему положению об оплате труда. В случае, если работник имеет два основания для выплаты, то выплата производится только по одному основанию на усмотрение генерального директора.

4.2.4. Доплата за наставничество осуществляется педагогическому работнику, который обменивается практическим опытом, поддерживает и развивает молодого педагога. Указанная доплата устанавливается педагогическому работнику, взявшего на себя функции наставничества на срок не более одного года со дня приема молодого педагога.

4.2.4.1. Настоящим положением молодым специалистом признается: работник, принятый в гимназию на основное место работы, в возрасте до тридцати лет, окончивший среднее профессиональное или высшее учебное заведение и который в течение года после окончания учебного заведения впервые устроился на педагогическую должность.

4.2.4.2. Доплата устанавливается по решению генерального директора в сумме, отраженной в пункте 4 приложения № 6 к настоящему положению об оплате труда.

4.2.5. Стимулирующая доплата за интенсивность и высокие результаты устанавливается работникам гимназии по решению генерального директора как на долгосрочное время, так и на условиях разовой выплаты.

4.2.5.1. Доплата устанавливается за следующие работы и (или) проведенные мероприятия:

- высокие академические и творческие достижения (участие в семинарах, форумах, педагогических чтениях, праздниках, организация выставок, открытых занятий, участие учащихся в конкурсах, фестивалях и т.д.);

- организация и проведение мероприятий, направленных на снижение (устранение) замечаний и предписаний контролирующих органов;

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении гимназии и на прилегающей территории (генеральные уборки, субботники, косметический ремонт);

- содержание и благоустройство территории гимназии;

- своевременное устранение неполадок и аварийных ситуаций на территории гимназии и в помещениях, подведомственных гимназии;

- проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет гимназии среди родителей и общественности;

- и другие основания по решению генерального директора.

4.2.5.2. Доплата работнику устанавливается отдельным приказом генерального директора в абсолютной сумме, размер которой отражен в приложении № 6 к настоящему положению об оплате труда.

4.2.6. Доплата за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, устанавливается работнику за выполнение им дополнительного объема работы, которая не оговорена в должностной инструкции работника. Доплата устанавливается в абсолютной сумме по решению генерального директора на условиях разовой выплаты или установления выплаты на срок до одного года. Размер доплаты за выполнение нефункциональных обязанностей предельным размером не ограничивается и может устанавливаться по договоренности сторон.

4.2.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), устанавливается работникам, с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), и его размерах принимается генеральным директором гимназии "Росток" персонально в отношении конкретного работника. Предельный размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0. Персональный повышающий коэффициент не может устанавливаться педагогическим работникам, осуществляющих учебный процесс. Персональный повышающий коэффициент применяется к окладу (должностному) окладу, установленного пропорционально установленной нагрузке.

4.2.8. Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

2000 рублей – заместителю директора по воспитательной работе;

1000 рублей - педагогу-психологу.

4.2.8.1. Расчет доплат производится пропорционально педагогической нагрузке и отработанному времени, но не более чем на 1 ставку.

4.2.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам по решению генерального директора в пределах средств фонда оплаты труда на определенный срок по истечении которого может быть сохранена или отменена. Выплаты стимулирующего характера подлежат



включению в трудовые договоры работников, за исключением случаев установления и выплаты разовых доплат стимулирующего характера.

Генеральный директор

И.Н. Галциди

## **ГЛАВА V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ГИМНАЗИИ**

5.1. В целях поощрения работников гимназии "Росток", а также для усиления мотивации труда, за выполненную работу по решению генерального директора могут быть выплачены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

5.1.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

- участие в конкурсах на муниципальном, краевом и всероссийском уровнях;
- подготовка и участие в детских праздниках, тематических и других массовых мероприятиях;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности гимназии "Росток";
- организация и проведение мероприятий, направленных на снижение или устранение предписаний контролирующих органов;
- участие в течение месяца в выполнении важных и (или) срочных работ, мероприятий.

5.1.2. Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно по следующим основаниям:

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

5.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

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

5.3.1. Размер премии устанавливается в абсолютном значении. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.3.2. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.4. Выплаты премиального характера могут выплачиваться при наличии экономии средств фонда оплаты труда и только по решению генерального директора в соответствии с приложением № 7 к настоящему положению по оплате труда.

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

Генеральный директор

И.Н. Галциди

## **ГЛАВА VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ**

6.1. Из фонда оплаты труда гимназии "Росток" работникам может быть выплачена материальная помощь.

6.2. Материальная помощь – это вид финансовой поддержки, предоставляемой работнику по его заявлению в связи с мотивированными материальными затруднениями или в условиях иных жизненных обстоятельств.

6.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает генеральный директор на основании письменного заявления работника и при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.4. Материальная помощь работнику гимназии может выплачиваться в условиях следующих обстоятельств:

- бракосочетание;
- рождение ребенка;
- наступление юбилейной даты;
- выход работника на пенсию;
- длительная болезнь работника;
- смерть близкого родственника работника или близких членов семьи);
- иные основания.

6.4.1. Материальная помощь работнику при бракосочетании может быть выплачена, если работник вступает в брак впервые. Для получения указанной выплаты, работнику необходимо написать заявление на имя генерального директора на получение материальной помощи и в подтверждение свершившегося факта бракосочетания приложить свидетельство о заключении брака. Кроме того, для подтверждения вступления в брак впервые, работнику также необходимо приложить свидетельство о рождении или иные документы.

6.4.2. Для получения материальной помощи за рождение ребенка, работнику необходимо написать заявление на получение указанной выплаты на имя генерального директора и приложить свидетельство о рождении ребенка.

6.4.3. Для получения материальной помощи к юбилейной дате, работнику необходимо написать заявление на получение указанной выплаты на имя генерального директора. К заявлению прикладывается ксерокопия паспорта с отражением данных о дате рождения. Юбилейными датами признаются даты, начиная с 25 лет.

6.4.4. Для получения материальной помощи при выходе работника на пенсию, работнику необходимо написать заявление на получение указанной выплаты на имя генерального директора. К заявлению необходимо приложить ксерокопию пенсионного удостоверения, что является подтверждением выходом работника на пенсию. Выплата работнику производится единовременно.

6.4.5. Для получения материальной помощи при длительной болезни работника, необходимо написать заявление на имя генерального директора на получение указанной выплаты с приложением документов, подтверждающих факт болезни (выписки, справки, заключения и т.д.). Указанная выплата производится один раз в год.

6.4.6. Для получения работником материальной помощи при утрате близких родственников (или близких членов семьи), работнику необходимо написать заявление на получение указанной выплаты на имя генерального директора с обязательным приложением ксерокопии свидетельства о смерти. В соответствии с нормами Семейного Кодекса Российской Федерации, настоящим положением определен перечень близких родственников, при утрате которых работник имеет право получить материальную помощь, к ним относятся: дети (в том числе усыновленные), родители, бабушка, дедушка, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры. К близким членам семьи относятся: супруги.

6.4.7. Также, работник может обратиться к генеральному директору с письменным заявлением для выплаты материальной помощи при иных основаниях, свидетельствующих о трудном материальном положении. (например, утрата имущества в связи со стихийным бедствием и др.).

6.4.8. Размеры по видам выплат материальной помощи отражены в приложении № 8 к настоящему положению об оплате труда.

Генеральный директор

И.Н. Галциди

## ГЛАВА VII. ШТАНОЕ РАСПИСАНИЕ

7.1. В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», уставом НЧОУ гимназия «Росток», штатное расписание формируется и составляется генеральным директором с периодичностью два раза в год: на 1 января и 1 сентября. По мере необходимости, изменения в штатное расписание могут вноситься в течение года по решению генерального директора.

7.2. Штатное расписание утверждается генеральным директором, что оформляется внутренним приказом учреждения, а правильность оформления и составления подтверждается подписью заместителя директора по финансово-экономической работе.

7.3. В штатном расписании указываются должности работников по группам персонала с указанием количества штатных единиц, окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера (форма штатного расписания отражена в приложении № 9 к настоящему положению).

7.4. Численный состав работников НЧОУ гимназия "Росток" должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объема работ, определенных уставом образовательного учреждения.

7.5. В штатном расписании в обязательном порядке указывается итоговое количество штатных единиц и объем расходов.

Генеральный директор

И.Н. Галциди

**ПОРЯДОК**  
**распределения штатной численности работников по группам персонала**  
**для формирования фонда оплаты труда гимназии "Росток"**

**1. Административно-управленческий персонал**

К административно-управленческому персоналу относятся работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

- директор;
- заместитель директора по учебной (учебно-воспитательной) работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заместитель директора по методической (научно-методической) работе;
- заместитель директора по учебно-методической работе;
- заместитель директора по информационно компьютерным технологиям;
- заместитель директора по финансово-экономической работе;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- главный бухгалтер;
- заведующий библиотекой;
- заведующий производством (шеф-повар);
- начальник отдела кадров и делопроизводства.

**2. Педагогический персонал**

К педагогическому персоналу относятся работники, в основные функции которых входят непосредственное проведение занятий и воспитательной работе с обучающимися. Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих учебный процесс и педагогических работников не связанных с учебным процессом.

Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:

- учитель.

Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:

- воспитатель;
- педагог-психолог;
- социальный педагог;

- учитель-логопед;
- педагог-организатор;
- педагог дополнительного образования.

### **3. Учебно-вспомогательный персонал**

К учебно-вспомогательному персоналу относятся следующие категории работников:

- бухгалтер (бухгалтер-кассир);
- специалист по кадрам;
- специалист по охране труда;
- секретарь руководителя;
- заведующий компьютерным классом;
- системный администратор;
- диспетчер по расписанию;
- технолог по организации детского питания;
- медицинская сестра.

### **4. Младший обслуживающий персонал**

К младшему обслуживающему персоналу относятся все следующие должности рабочих:

- повар (в том числе повар-технолог);
- кухонный рабочий;
- мойщик посуды;
- официант;
- кладовщик;
- дворник;
- уборщик;
- водитель;
- рабочий по комплексному обслуживанию зданий.

Генеральный директор

И.Н. Галциди



Приложение № 2  
к положению об оплате труда  
работников НЧОУ гимназия "Росток"

**ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ**  
**доплат за внеаудиторные виды работ из базовой части**  
**для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс**  
**(учителя)**

№ п/п	Наименование выплаты	Условия выплаты	Размер выплат (% , рубли)
1	2	3	4
1	Доплата за проверку письменных работ	1.1. Для учителей: русского языка и литературы, математики, начальной школы	15 % от фонда оплаты труда, исчисленного за педагогическую нагрузку
1.2. Для учителей: иностранного языка		10 % от фонда оплаты труда, исчисленного за педагогическую нагрузку	
1.3. Для учителей истории, общества и права (проверка контурных карт, ведение конспектов, выполнения тестовых заданий); химии, физики (астрономии), биологии (проверка ведения конспектов, подготовки наглядным материалов, зарисовок), география (проверка контурных карт, ведение конспектов), изобразительное искусство (проверка альбомов с иллюстрациями)		5% от фонда оплаты труда, исчисленного за педагогическую нагрузку	
2	За заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.)		До 10 000 (по решению генерального директора)
3	За руководство предметными комиссиями, методическими объединениями		До 10 000 (по решению генерального директора)
4	За организацию работы с учащимися (в том числе предпрофильная подготовка, профориентация, организация мастерских, участие в спортивно-массовых мероприятиях и др.)		До 10 000 (по решению генерального директора)

1	2	3	4
5	За разработку и внедрение новых эффективных программ, методов и форм обучения (за инновационные методы)		До 10 000 (по решению генерального директора)
6	За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся	Учителям физической культуры	Из расчета 2 000 рублей за 1 (одну) ставку. Оплата производится пропорционально отработанному времени, но не более 2 000 рублей.
7	За ведение проектной деятельности		До 10 000 ( по решению генерального директора)
8	За внеурочную деятельность по ведению часов в рамках федерального государственного образовательного стандарта – кружков (ФГОС)		До 15 000 ( по решению генерального директора)

Генеральный директор

И.Н. Галциди

Приложение № 3  
к положению об оплате труда  
работников НЧОУ гимназия "Росток"

**КОЭФФИЦИЕНТЫ,  
устанавливаемые к заработной плате учителей, учитывающие сложность  
и приоритетность преподаваемого предмета**

Наименование предмета	Коэффициент на предмет
гр.1	гр.2
<b>1 группа</b>	
Начальная школа (все предметы)	<b>1,20</b>
<b>2 группа</b>	
Математика (в т.ч. алгебра, геометрия, практикум решения задач, начало анализа)	<b>1,40</b>
Русский язык и литература (в том числе стилистика, культура речи)	
<b>3 группа</b>	
Иностранный язык (в т.ч. страноведение)	<b>1,35</b>
<b>4 группа</b>	
Физика	<b>1,30</b>
Астрономия	
Химия	
Естествознание	
<b>5 группа</b>	
Биология	<b>1,25</b>
География (в т.ч. глобальная география)	
История	
Обществознание	
Экономика	
Право	
<b>6 группа</b>	
Эмоциональный этикет	<b>1,10</b>
Информатика	
Цифровые платформы	
Кубановедение	
Искусство	
Изобразительное искусство	
Музыка	
Технология	
Физическая культура	
Основы безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)	
Иные предметы, не указанные в группах с 1 по 5	

Также, при исчислении заработной платы учителям, устанавливается поправочный коэффициент – 2, при условии деления классов на группы при изучении иностранных языков и профильных предметов: экономика, право,

цифровые платформы, глобальная география, подготовка к ЕГЭ по физике (практикум), практикум по химии, практикум по биологии, практикум решения задач, а также по предмету культура речи.

Генеральный директор

И.Н. Галциди

№ п/п	Наименование выплаты	Условия выплаты	Размер выплат (% , рубли)
1	2	3	4
1	Доплата за проверку письменных работ	1.1. Для учителей: русского языка и литературы, математики, начальной школы	15 % от фонда оплаты труда, исчисленного за педагогическую нагрузку
		1.2. Для учителей: иностранного языка	10 % от фонда оплаты труда, исчисленного за педагогическую

1	2	3	4
			нагрузку
		1.3. Для учителей истории, общества и права (проверка контурных карт, ведение конспектов, выполнения тестовых заданий); химии, физики (астрономии), биологии (проверка ведения конспектов, подготовки наглядным материалов, зарисовок), география (проверка контурных карт, ведение конспектов), изобразительное искусство (проверка альбомов с иллюстрациями)	5% от фонда оплаты труда, исчисленного за педагогическую нагрузку
2	За заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.)		До 10 000 (по решению генерального директора)
3	За руководство предметными комиссиями, методическими объединениями		До 10 000 (по решению генерального директора)
4	За организацию работы с учащимися (в том числе предпрофильная подготовка, профориентация, организация мастерских, участие в спортивно-массовых мероприятиях и др.)		До 10 000 (по решению генерального директора)
5	За разработку и внедрение новых эффективных программ, методов и форм обучения (за инновационные методы)		До 10 000 (по решению генерального директора)
6	За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся	Учителям физической культуры	Из расчета 2 000 рублей за 1 (одну) ставку. Оплата производится пропорционально отработанному времени, но не более 2 000 рублей.
7	За ведение проектной деятельности		До 10 000 ( по решению генерального директора)
8	За внеурочную деятельность по ведению часов в рамках федерального государственного образовательного стандарта – кружков (ФГОС)		До 15 000 ( по решению генерального директора)

Генеральный директор

И.Н. Галциди

Приложение № 4  
к положению об оплате труда  
работников НЧОУ гимназия "Росток"

**Минимальные размеры  
окладов рабочих профессий, должностных окладов по  
профессиональным квалификационным группам с учетом размеров  
повышающих коэффициентов**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
<b>1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала</b>		
<b>1.1. Должности служащих первого уровня</b>		
Минимальный размер должностного оклада: <b>с 1 сентября 2020 года – 5 821,00 рублей</b>		
1-й квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь, диспетчер по расписанию, заведующий компьютерным классом, инспектор по кадрам (специалист по кадрам)	0,00
<b>1.2. Должности служащих второго уровня</b>		
Минимальный размер должностного оклада: <b>с 1 сентября 2020 года – 6 596,00 рубля</b>		
1-й квалификационный уровень	системный администратор, специалист по охране труда	0,00
2-й квалификационный уровень	бухгалтер (бухгалтер-кассир), технолог по организации питания, юрист-консультант, экономист, медицинская сестра	0,06
3-й квалификационный уровень	должности служащих учебно-вспомогательного персонала, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший», «ведущий»	0,10
<b>2. Должности работников педагогического персонала</b>		
Минимальный размер должностного оклада: <b>с 1 сентября 2020 года – 9 493,00 рублей</b>		
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор	0,08
3-й квалификационный	воспитатель, педагог-психолог	0,09

1	2	3
уровень		
4-й квалификационный уровень	учитель, учитель-логопед	0,10
<b>3. Должности рабочих профессий</b>		
Минимальный размер должностного оклада: <b>с 1 сентября 2020 года</b>		
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих	дворник	5 629,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих	кухонный рабочий, официант, уборщик	5 726,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих	повар, рабочий по комплексному обслуживанию зданий	5 823,00
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих	водитель автомобиля	5 919,00

Генеральный директор

И.Н. Галциди



Приложение № 5  
к положению об оплате труда  
работников НЧОУ гимназия "Росток"

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**выплат компенсационного характера**  
**работникам гимназии "Росток"**

№ п/п	Наименование выплат компенсационного характера	Размер доплаты (рубли)/проценты
1	2	3
1	Доплата за совмещение профессий (должностей)	по соглашению сторон и предельными размерами не ограничивается
2	Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	по соглашению сторон и предельными размерами не ограничивается
3	Доплата за работу в ночное время	35 %
4	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	100 %
5	Доплата за сверхурочную работу, в том числе	
5.1.	За первые два часа работы	в 1,5 раза
5.2.	За последующие часы	в 2,0 раза
6	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда	в соответствии с полученными документами

**Примечание:** доплаты, в процентном отношении установлены в рамках норм действующего законодательства.

Генеральный директор

И.Н. Галциди

Приложение № 6  
к положению об оплате труда  
работников НЧОУ гимназия "Росток"

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**выплат стимулирующего характера**  
**работникам гимназии "Росток"**

№ п/п	Наименование выплат стимулирующего характера	Размер доплаты (рублей)/коэффициент
1	2	3
1	<b>Доплата за квалификационную категорию, в том числе</b>	
1.1.	за высшую квалификационную категорию	до 1 500 включительно
1.2.	за первую квалификационную категорию	до 1 000 включительно
1.3.	за вторую квалификационную категорию	до 500 включительно
2	<b>Доплата за выслугу лет, в том числе</b>	
2.1.	от 5 до 10 лет	до 1 000 включительно
2.2.	от 10 до 15 лет	до 2 000 включительно
2.3.	свыше 15 лет	на усмотрение генерального директора, но не менее 2 000 рублей
3	<b>Доплата за наличие почетного звания или ученой степени, в том числе</b>	
3.1.	за наличие звания, относящегося к отрасли "Образование" и имеющее в наименовании слова "Заслуженный", "Почетный", "Народный"	до 10 000 включительно
3.2.	за наличие ученой степени, относящейся к отрасли "Образование"	до 5 000 включительно
4	<b>Доплата за наставничество, в том числе</b>	
4.1.	административно управленческому персоналу	до 5 000 включительно
4.2.	педагогическому персоналу	до 5 000 включительно
5	<b>Доплата за интенсивность и высокие результаты, в том числе</b>	
5.1.	административно-управленческий персонал	до 30 000 включительно
5.2.	педагогические работники	до 20 000 включительно
5.3.	учебно-вспомогательный персонал	до 15 000 включительно
5.4.	младший обслуживающий персонал	до 10 000 включительно
6	<b>Доплата за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей</b>	

1	2	3
	<b>(нефункциональные обязанности), в том числе</b>	
6.1.	административно-управленческий персонал	до 35 000 включительно
6.2.	педагогические работники	до 25 000 включительно
6.3.	учебно-вспомогательный персонал	до 20 000 включительно
6.4.	младший обслуживающий персонал	до 15 000 включительно
7	<b>Персональный повышающий коэффициент к окладу с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>	
7.1.	для административно управленческого персонала	до 3,0
7.2.	для педагогического персонала не связанного с учебным процессом (прочий педагогический персонал)	до 3,0
7.3.	для учебно-вспомогательного персонала	до 3,0
7.4.	для младшего обслуживающего персонала	до 3,0
8	<b>За организацию работы по профилактики наркомании среди учащихся, в том числе</b>	
8.1.	для заместителей директора по воспитательной работе	2 000 (пропорционально отработанному времени), но не более 2 000 рублей
8.2.	для педагога-психолога	1 000 (пропорционально отработанному времени), но не более 1 000 рублей

**Примечание:** конкретные суммы доплат, установленные в размерах с пометкой "до", устанавливаются работникам по решению и на усмотрение генерального директора.

Генеральный директор

И.Н. Галциди

Приложение № 7  
к положению об оплате труда  
работников НЧОУ гимназия "Росток"

**ПЕРЕЧЕНЬ ВИДОВ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО КАТЕГОРИЯМ  
ПЕРСОНАЛА И РАЗМЕРЫ ИХ ВЫПЛАТ**

№ п/п	Наименование выплаты	Условия выплаты	Категория персонала	Размер выплат (рубли)
1	2	3	4	5
1	Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год	1.1. Участие в конкурсах на муниципальном, краевом и всероссийском уровнях;	административно-управленческий и педагогический персонал	предельными размерами не ограничивается
		1.2. Подготовка и участие в детских праздниках, тематических и других массовых мероприятиях	административно-управленческий и педагогический персонал	предельными размерами не ограничивается
		1.3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	административно-управленческий, педагогический и учебно-вспомогательный персонал	предельными размерами не ограничивается
		1.4. Проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;	административно-управленческий, педагогический и учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал	предельными размерами не ограничивается
		1.5. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности гимназии "Росток"	административно-управленческий, педагогический и учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал	предельными размерами не ограничивается
		1.6. Организация и проведение мероприятий, направленных на снижение или устранение предписаний контролирующих органов;	административно-управленческий, педагогический и учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал	предельными размерами не ограничивается

1	2	3	4	5
		1.7. Участие в течение месяца в выполнении важных и (или) срочных работ, мероприятий.	административно-управленческий, педагогический и учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал	предельными размерами не ограничивается
2	Премия за качество выполняемых работ	2.1. При поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации и Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края	административно-управленческий и педагогический персонал	предельными размерами не ограничивается
		2.2. При награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования город-курорт Анапа.	административно-управленческий и педагогический персонал	предельными размерами не ограничивается
3	Премия за интенсивность и высокие результаты работы	3.1. Выплата за высокие показатели результативности	административно-управленческий и педагогический персонал	предельными размерами не ограничивается
		3.2. Выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов	административно-управленческий и педагогический персонал	предельными размерами не ограничивается

1	2	3	4	5
		труда, достижений науки		
		3.3. Выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);	административно-управленческий, педагогический и учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал	предельными размерами не ограничивается
		3.4. Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;	административно-управленческий, педагогический и учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал	предельными размерами не ограничивается
4	Премии прочего характера		все категории персонала	предельными размерами не ограничивается

Генеральный директор

И.Н. Галциди

Приложение № 8  
к положению об оплате труда  
работников НЧОУ гимназия "Росток"

**ПЕРЕЧЕНЬ ВИДОВ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

№ п/п	Наименование причины выплаты материальной помощи	Сумма выплаты, рублей
1	Бракосочетание (впервые)	предельными размерами не ограничивается
2	Рождение ребенка	предельными размерами не ограничивается
3	Наступление юбилейной даты	предельными размерами не ограничивается
4	Выход работника на пенсию	предельными размерами не ограничивается
5	Длительная болезнь работника	предельными размерами не ограничивается
6	Смерть близкого родственника работника или близких членов семьи);	предельными размерами не ограничивается
7	Иные основания	предельными размерами не ограничивается

Генеральный директор

И.Н. Галциди

Приложение № 9  
к положению об оплате труда  
работников НЧОУ гимназия "Росток"

**ФОРМА  
ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ**

№ п/п	Наименование должностей и категорий персонала	Количество штатных единиц, ставок (указываются с двумя знаками после запятой)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей (указывается с двумя знаками после запятой)	Минимальный повышающий коэффициент к окладу (МПК) (указывается с двумя знаками после запятой)	Оклад (должностной оклад) в соответствии с МПК, рублей (указывается с двумя знаками после запятой)	Выплаты компенсационного характера		<b>Итого, рублей</b> (указывается с двумя знаками после запятой)
						за работу с вредными условиями труда, % (указывается с двумя знаками после запятой)	за работу в ночное время и нерабочие праздничные дни, % (указывается с двумя знаками после запятой)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
						х	х	
						х	х	
	<b>Итого по административно- управленческому персоналу</b>					х	х	
			х			х	х	
	Стимулирующий фонд педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс	х	х	х		х	х	
	<b>Итого по педагогическому персоналу, осуществляющего учебный процесс</b>			х		х	х	
						х	х	
						х	х	
	<b>Итого по педагогическому персоналу не осуществляющего учебный процесс:</b>					х	х	
						х	х	
						х	х	



1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Итого по учебно-вспомогательному персоналу:</b>						x	x	
				x				
				x				
<b>Итого по младшему обслуживающему персоналу:</b>				x				
	Стимулирующий фонд всех категорий работников за исключением педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс	x	x	x		x	x	
	<b>Всего по гимназии</b>			x		x	x	

Генеральный директор

И.Н. Галциди