ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
Муниципального общеобразовательного бюджетного
учреждения средняя общеобразовательная
школа № 66 г. Сочи
заключенного на 2022 – 2025 годы,
принятого на собрании трудового коллектива
23 декабря 2022 года, протокол № 12.
Уведомительная регистрация проведена
в ГКУ КК ЦЗН города Сочи 23.12.2022 г.,
регистрационный номер 35-А

1. Приложение 3 Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 66 города Сочи имени Макарова П.А. Общего Положения коллективного договора от 23.12.2022г. признать утратившим силу.
2. Приложение 4 Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 66 города Сочи имени Макарова П.А. (МОБУ СОШ№66 им. Макарова П. А.) Общего Положения коллективного договора от 23.12.2022г. признать утратившим силу.
3. Приложение 9 Положение об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 66 города Сочи имени Макарова П.А. (МОБУ СОШ №66 города Сочи им. Макарова П. А.) (дошкольное образование) Общего Положения коллективного договора от 23.12.2022г. признать утратившим силу.
4. Принять Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 66 города Сочи имени Макарова П. А. коллективного договора от 23.12.2022г в новой редакции (прилагается).
5. Принять Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа № 66 города Сочи имени Макарова П. А. (МОБу СОШ №66 им. Макарова П. А.) коллективного договора от 23.12.2022г в новой редакции (прилагается).

От Работодателя:
Директор МОБУ средняя
общеобразовательная школа № 66
г. Сочи им. Макарова П. А.

_____ М.А. Нестеренко
м.п.

«29» августа 2023г.

От Работников:
Председатель профкома МОБУ
средняя общеобразовательная
школа № 66 г. Сочи им. Макарова
П. А.

_____ Л.А. Краснодубова

«29» августа 2023г.

Приложение № 2
к коллективному договору от
29.08.2023г.

Согласовано
председатель профсоюзной
организации МОБУ СОШ №66
г.Сочи им. Макарова П.А
_____ Л.А. Краснодубова
29.08. 2023г.

Утверждаю
директор МОБУ СОШ №66
г. Сочи им. Макарова П.А.
_____ М.А. Нестеренко
29.08.2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы №66 города Сочи имени Макарова П.А.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы №66 города Сочи имени Макарова П.А. (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, с Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 №273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 16.07.2013 №2770-КЗ «Об образовании», законом Краснодарского края от 03 марта 2010 года №1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» (с изменениями), постановлением главы администрации Краснодарского края от 27.11.2008г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края» (с изменениями и дополнениями), постановлением администрации муниципального образования город Сочи от 23.12.2008г. № 1280 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сочи» (с изменениями), Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2009г. № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования», от 17.12.2010г. № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования», от 17.05.2012г. № 413 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования", Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 г. №448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14.08.2020 г. №453 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 г. №939 «Об

утверждении государственной программы Краснодарского края «Развитие образования» и об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы», Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 22.03.2021г. №115 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего образования», Постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22.01.2021г. №50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края», в целях совершенствования оплаты труда работников, обеспечивающих повышение уровня оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Система оплаты труда работников средней общеобразовательной школы № 66 города Сочи имени Макарова П.А. (далее Учреждение), включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе: настоящим Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы №66 города Сочи имени Макарова П.А., Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы №66 города Сочи имени Макарова П.А. и Положением об оплате труда из средств, полученных от приносящих доход деятельности, работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы №66 города Сочи имени Макарова П.А., - в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

1.3. Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда;
- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;
- оплату труда заместителей руководителя учреждения;
- оплату труда руководителя учреждения;
- порядок формирования штатного расписания;

1.4. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с профсоюзной организацией работников Учреждения.

1.5. 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 случае, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.6. 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.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.9. Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательному учреждению, и средств от оказания услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от приносящей доход деятельности.

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

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

1.11. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может превышать 30 %.

1.12. Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа № 66 города Сочи имени Макарова П.А. оказывает услуги на платной основе для детей дошкольного и школьного возраста. Финансовые средства, полученные от оказания платных образовательных услуг, после уплаты налогов в соответствии с действующим законодательством, по усмотрению директора направляются на расходы, связанные с уставной деятельностью, в том числе на оплату труда работников и начисления на заработанную плату, на развитие учреждения.

Бухгалтерия учреждения составляет смету от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, делает расчет дополнительных образовательных услуг и заработной платы. Заработная плата работников (бухгалтер, педагоги дополнительного образования и другие сотрудники, имеющие отношение к платным услугам (на усмотрение администрации)) рассчитывается специалистом бухгалтерии, согласовывается с администрацией учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады, базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы:

Профессиональная группа	Квалификационный уровень	Базовый оклад, руб.	Повышающий коэффициент	Размер оклада с учетом 115 руб., руб.
По занимаемым должностям работников муниципальных образовательных учреждений				
Педагогические работники				
- инструктор по физической культуре	Первый уровень	8183	0,00	**8183**
- музыкальный руководитель		8183	0,00	**8183**
- педагог дополнительного образования	Второй уровень	8068	0,08	**8829**
- педагог-организатор		8068	0,08	**8829**
- социальный педагог		8068	0,08	**8829**
- педагог-психолог	Третий уровень	8068	0,09	**8910**
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		8068	0,09	**8910**
- воспитатель		8068	0,09	**8910**
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Четвертый уровень	8068	0,10	**8990**
- учитель-дефектолог		8068	0,10	**8990**
- учитель-логопед		8068	0,10	**8990**
- тьютор		8068	0,10	**8990**
- педагог-библиотекарь		80,68	0,10	**8990**
- учитель		8068	0,10	**8990**
Руководители структурных подразделений				
- заведующий структурным подразделением	Первый уровень	8500	0,00	**8500**
Общеотраслевые должности служащих первого уровня				
- секретарь-машинистка	Первый уровень	5453	0,00	**5453**
- делопроизводитель		5453	0,00	**5453**
Общеотраслевые должности служащих второго уровня				
- лаборант	Первый уровень	5544	0,00	**5544**
- заведующий хозяйством	Второй уровень	5544	0,04	**5766**
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня				

- электроник	Первый уровень	6100	0,00	**6100**
- специалист в сфере закупок		6100	0,00	**6100**
- специалист по кадрам		6100	0,00	**6100**
- специалист по охране труда		6100	0,00	**6100**
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
- помощник воспитателя	**-**	5544	0,00	**5544**

2.2. В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

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

2.3. Оклад педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

2.4. Внеурочная деятельность является частью образовательной программы, формой учебной деятельности, включена в учебную (аудиторную) нагрузку педагога.

Часы внеурочной деятельности оплачиваются аналогично оплате труда за ведение учебных предметов согласно установленной тарификации по соответствующей должности и пропорционально установленной нагрузке.

Продолжительность рабочего времени и нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы при реализации внеурочной деятельности определяются согласно приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601, и оговариваются в трудовом договоре.

2.5. Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно. Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных приказом министерства просвещения Российской Федерации №442 от 28.08.2020 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего

образования». Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

2.6. За время работы в период осенних. зимних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей. иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, рекомендуется производить из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмене (приостановке) учебных занятий по указанным основаниям.

2.7. Оклады общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Дворник, Гардеробщик, Уборщик служебных помещений	5 360
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Машинист (кочегар) котельной, Кастелянша, Машинист по стирке и ремонту спецодежды	5 453
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Слесарь электрик по ремонту электрооборудования,	5 544

с

2.8. Педагогический стаж работников Учреждения определяется в соответствии с Приложением №5 «Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования» и Приложением №6 «Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации» к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, утвержденного постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22.01.2021г. № 50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

2.9. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления сумм начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

2.10. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца – 30 число текущего месяца, окончательный расчет - 15 числа следующего месяца. Заработная плата перечисляется в безналичном порядке на банковский лицевой счет, указанный работником.

3. Оплата труда заместителей руководителя учреждения

3.1. Должностной оклад заместителей директора устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

3.2. Конкретный размер должностного оклада заместителей директора, в процентном и абсолютном значении (с округлением до целого рубля в сторону увеличения), устанавливается приказом директора Учреждения.

3.3. Заместителям директора устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средняя общеобразовательная школа № 66 города Сочи имени Макарова П.А.

4. Оплата труда руководителя учреждения

4.1. Заработная плата директора МОБУ СОШ №66 г. Сочи им. Макарова П.А состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера**.**

4.2. Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается Управлением по образованию и науке администрации муниципального образования городского округа город-курорт Сочи Краснодарского края, в кратном отношении к средней заработной плате работников, возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы в зависимости от комплектования.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада директора Учреждения и её кратность определяется в соответствии с Приложением № 9 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, утвержденного постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края № 50 от 22.01.2021 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края».

4.3. Должностной оклад директора подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.4. Порядок произведения выплат стимулирующего характера директору Учреждения, в том числе премирование, а также оказание материальной помощи установлены в Приложении № 10 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, утвержденного постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края № 50

от 22.01.2021 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края».

4.5. На период исполнение обязанностей временно отсутствующего директора Учреждения, исполняющему его обязанности работнику, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, может быть установлена доплата в виде разницы в должностных окладах пропорционально отработанному времени или в виде фиксированной суммы за фактически отработанное время.

5. Продолжительность рабочего времени работников учреждения

5.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объёма педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям I-IX классов; педагогу дополнительного образования;
- за 20 часов педагогической работы в неделю: учителю-дефектологу, учителю-логопеду;
- за 24 часов педагогической работы в неделю: музыкальный руководитель;
- за 30 часов педагогической работы в неделю: инструктор по физической культуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю: педагогу-психологу, воспитатель, старший воспитатель, тьютору, социальному педагогу, советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.

5.3. Заработная плата педагогических работников установлена, исходя из затрат их рабочего времени, в астрономических часах с учётом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

5.4. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

6. Штатное расписание

6.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и согласовывается Управлением по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

6.2. Внесенные изменения в штатное расписание производятся на основании приказа руководителя учреждения.

6.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, структурное подразделение, отделение и т.п.) в соответствии с Уставом учреждения.

6.4. 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.

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

7. Заключительное положение

7.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2023 года.

Данное положение принято на общем собрании трудового коллектива

«29» августа 2023 года, протокол №

Согласовано:
Председателем профсоюзной организации
МОБУ СОШ №66 г. Сочи им. Макарова П.А.
Протокол № [illegible] от 29.08.2023
Краснодубова Т.А. _____

Утверждаю:
Директор МОБУ СОШ №66 г. Сочи
им. Макарова П.А.
М.А Нестеренко _____
Приказ № ___ от 29.08.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа №66 города Сочи имени Макарова П.А. (МОБУ СОШ №66 им. Макарова П.А.)

1. Общие положения.

1.1. Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 66 города Сочи Макарова П.А. (далее Положение) включает в себя:

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок произведения стимулирующих выплат за интенсивность и эффективность работы для педагогических работников;
- порядок и условия премирования работников учреждения;
- порядок оказания материальной помощи;
- порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам за счет средств федерального бюджета;
- порядок установления ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края;
- условия и порядок отмены выплат стимулирующего и компенсационного характера

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

2.2. Оплата труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 66 города Сочи Макарова П.А. (далее - Учреждение), занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

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

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда от оклада пропорционально отработанному времени:

1. класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%;
2. класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%;
3. класс условий труда (вредный) 3.3. – 8%;
4. класс условий труда (вредный) 3.4. – 10%;
5. класс условий труда (опасный) 4.0. – 12%.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов. При этом, до получения новых результатов СОУТ, за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

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

Расчет компенсационной выплаты определяется по следующей формуле:

$$КВсов = \frac{ДОосн. \times Надб.сов\% \times К1}{К2}$$, где

КВсов – компенсационная выплата за совмещение должностей,

ДОосн. – должностной оклад по основной должности,

Надб.сов% – процент надбавки за совмещение должностей

К1 – количество дней, отработанных по совмещаемой должности,

К2 – количество рабочих дней в текущем месяце в соответствии с производственным календарем.

Процент надбавки рассчитывается по формуле:

$$Надб.сов.\% = \frac{ДОсов.}{} \times Vнагр.сов. \times 100\%$$

ДОосн.

, где

ДОсов. – должностной оклад по совмещаемой должности,

Vнагр.сов – объём нагрузки по совмещаемой должности,

2.5. При выполнении работником, наряду со своей основной работой, дополнительного объема работ по одной и той же должности с четким разделением границ (зон), производится доплата за расширение зоны обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Расчет компенсационной выплаты за расширение зон обслуживания определяется по следующей формуле:

$$КВрас. = \frac{ДОосн. \times Надб.\% \times К1}{К2}$$

, где

КВрас. – компенсационная выплата за расширение зон обслуживания,

ДОосн. – должностной оклад по основной должности,

Надб.% – процент надбавки за расширение зон обслуживания,

К1 – количество дней, отработанных по совмещаемой должности,

К2 – количество рабочих дней в текущем месяце в соответствии с производственным календарем.

Процент надбавки рассчитывается по формуле:

$$Надб. рас\% = ДОосн. \times Vнагр. \times 100\%$$

, где

Vнагр. – объём дополнительной нагрузки

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

Расчет компенсационной выплаты за увеличения объема работы производится аналогично расчету выплаты за расширение зон обслуживания (пункт 2.5.).

2.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу) по следующим критериям:

№ п/п	Критерии	Размер выплат
1.	Работа в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ОВЗ	20%
2.	Работа в классах (группах), в которые зачислены обучающиеся с ОВЗ, проходящие обучение по адаптированной образовательной программе: - 1 обучающийся - 2 обучающихся - 3 и более обучающихся	 10% 15% 20%
3.	Индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20%
4.	Проверка письменных работ:	
	1. по биологии, географии, информатике, ОБЖ	5%
	2. по химии, физике, истории, обществознание	10%
	3. по иностранному языку	15%
	4. в классах начальной школы	15%
	5. по математике, алгебре, геометрии	20%
	6. по русскому языку и литературе	20%
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с обучающимися, получающими образование в форме самообразования и в форме семейного образования	500 рублей за 1 час
6.	*Работа с отстающими и одаренными детьми	3000 рублей
7.	*Руководство предметными комиссиями, методическими объединениями	500 рублей
8.	Организация работы по профилактике наркомании среди учащихся: 1. Заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, учителю по физической культуре 2. Педагогу психологу, социальному педагогу	 2000 рублей 1000 рублей
9.	За работу в сельской местности педагогическим работникам:	25%

	Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, преподаватель дополнительного образования, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог-организатор,педагог-библиотекарь,заведующий структурным подраздетением «Точка Роста», заместитель директора по воспитательно-методической работе, старший воспитатель, воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.	

*Выплата устанавливается в абсолютной величине и не зависит от объема нагрузки (педагогической работы).

**Лицам, работающим по совместительству, путем совмещения профессий (должностей) расчет доплат производится пропорционально отработанному времени по совместительству. Предельный размер доплаты, выплачиваемой одному работнику, не может превышать размеров доплат, установленных пунктом 10.

При выполнении объема работ менее нормы рабочего времени, расчет выплаты производится пропорционально рабочей (учебной) нагрузке и (или) отработанному времени.

Лицам, работающим по совместительству, путем совмещения профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников расчет выплат производится пропорционально отработанному времени по совместительству, при совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего педагогического работника.

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

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

2.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), за исключением пунктов 2.7.7 - 2.7.8.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначается для мотивации работников школы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся, эффективной организации учебно-воспитательного процесса школы.

3.2. Выплаты стимулирующего характера, материальная помощь осуществляется за счет:

- стимулирующей части фонда оплаты труда;

- экономии фонда оплаты труда учреждения, которая может складываться за счет вакантных должностей (профессий) и расходов, возмещаемых фондом социального страхования в случаях временной нетрудоспособности в связи с заболеванием и материнством;

- дополнительных источников финансирования учреждения, которыми могут быть средства от приносящей доход деятельности, безвозмездные поступления, добровольные пожертвования, средства, выделяемые в рамках специальных государственных программ.

3.3. Настоящим Положением предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- персональная надбавка должностному окладу;

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за интенсивность и эффективность работы;

- выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений;

- выплата в целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений;

- выплата за выполнение функции классного руководителя;

- доплата педагогическим работникам – молодым педагогам;

- премиальные выплаты.

3.4. Настоящим Положением устанавливаются работникам повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент к окладу за почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

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

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

Повышающие коэффициенты к должностному окладу, за исключением персонального повышающего коэффициента, предусмотренного пунктом 3.4.2, устанавливаются пропорционально объему рабочей (педагогической) нагрузки.

3.4.1. Повышающий коэффициент к должностному окладу, за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

3.4.2. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

500- Почетная грамота Министерства образования РФ;

0,15 – за ученую степень доктора наук;

0,075 – за ученую степень кандидата наук и за почетное звание «Заслуженный…», «Народный…», «Почетный…».

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

3.5. Персональная надбавка к должностному окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Надбавка может быть установлен в виде:

- персонального повышающего коэффициента к должностному окладу;

- персональной надбавки к должностному окладу (в абсолютной величине).

Решение об установлении персональной надбавки и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

3.5.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен по одному или нескольким основаниям. Суммарный размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу:

Категория персонала	Основание	Размер коэффи-циента
Все категории работников	1. Сложность и напряженность выполняемой работы	До 3,0
	2. Работа в автоматизированной информационной системе «Навигатор дополнительного образования»	До 3,0

3.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам МОБУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры надбавки (в процентах от должностного оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%

при выслуге лет от 10 лет – 15 %.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается пропорционально объему рабочей (педагогической) нагрузки.

3.7. Персональная надбавка устанавливается за дополнительные виды работ, не входящие в круг должностных обязанностей работника, а также за условия труда, отклоняющиеся от общих условий оплаты труда (за увеличение объема работы и качества выполняемой работы).

Персональная надбавка к должностному окладу по категориям персонала:

№	Виды выплат	Сумма надбавки (руб.)
3.7.1. Директор		
1.1	По приказу Управления образования	
2. Административно-управленческий персонал		
2.1	Эффективная организация внутри школьного контроля в ОУ	до 5000
2.2	Создание системы мониторинга учебно-воспитательного процесса	до 5000

2.3	Создание системы работы по подготовке обучающихся и педагогов к проведению государственной (итоговой) аттестации в форме ЕГЭ, ОГЭ	до 12000
2.4	Создание системы работы с слабоуспевающими обучающимися (отсутствие второгодников, условно-переведенных обучающихся, консультации для слабоуспевающих)	до 5000
2.5.	Организация работы по снижение общего количества пропусков учебных занятий без уважительной причины	до 10000
2.6	Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (обучение больных детей на дому)	до 5000
2.7	Эффективная организация внутри школьного контроля деятельности классных руководителей	до 5000
2.8	За реализацию комплексных целевых программ	до 5000
2.9	За разработку новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	до 4000
2.10	За сложность и напряженность выполняемой работы, усиленный режим работы	до 10000
2.11	За качественное составление и ведение дополнительной отчетности	до 5000
2.12	За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	до 4000
2.13	Обеспечение выполнения требований правил пожарной и электробезопасности (отсутствие предписаний контролирующих органов)	до 3000
2.14	За составление расписания уроков и ведение журнала замен	до 5000
2.15	Эффективная работа по организации предпрофильного и профильного обучения	до 10000
2.16	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях в соответствии с нормами СанПин	до 3000
2.18.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в ОУ	до 10000
2.19	Организация работы в отсутствии благоустроенности учреждения (отсутствие централизованного отопления, водоснабжения)	до 5000
2.20	Качественная и эффективная работа по развитию ОУ	до 12000
2.21	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	до 12000
2.22	Организация работы по подготовке к проведению независимых оценочных процедуры	до 12000
2.25	За реализацию программы развития школы, национального проекта образования	до 5000
2.29	За подготовку ППЭ, участие в организации проведения ЕГЭ, ОГЭ	до 12000

2.31.	Работа в системе АИС «Навигатор»	до 10000
3.7.3. Педагогический персонал		
3.1	Работа педагога в качестве тьютора	до 2000
3.2	За интенсивность работы по психолога–педагогическому сопровождению учащихся с ОВЗ и детей инвалидов на уровнях начального, основного общего образования	до 10000
	Подготовка олимпиад. Участие в конкурсах, конференциях районного. Муниципального. Зонального, краевого, Всероссийского уровней	до 5000
3.3	За ведение базы данных по проведению экзаменов в рамках ЕГЭ, ОГЭ	до 10000
3.4	Достижение учащимися более высоких показателей обучения по предмету в сравнении с предыдущим периодом	до 5000
3.5	Отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные отметки по итогам учебного года; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	до 5000
3.6	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций районного, муниципального, зонального, краевого, Всероссийского уровней (в зависимости от уровня мероприятия).	до 10000
3.7	Организация проектной деятельности учащихся, участие в инновационной деятельности учреждения, ведение экспериментальной работы	до 5000
3.8	Использование информационных технологий в образовательном процессе, применение электронных учебников, обучающих компьютерных программ, ведение электронных журналов	до 5000
3.9	Использование в работе новых педагогических технологий, высокая методическая активность в учебно-воспитательном процессе: урок-презентация, урок-исследование; урок-игра и др.	до 5000
3.10	Использование в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий (физкультминутки, чередование видов деятельности учащихся и т.п.)	до 3000
3.11	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, экскурсии, организация горячего питания.)	до 5000
3.12	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях районного и муниципального уровней)	до 4000
3.13	Работа педагога в качестве наставника	до 4000
3.14	Разработка и внедрение авторских и авторизированных программ	до 4000
3.15	Аттестация 9х классов	до 3000
3.16	Профессиональная ориентация учащихся	до 3000

3.17	Подготовка и проведение массовых внеклассных и внешкольных мероприятий с учащимися	до 2000
3.18	За организацию работы в сети Интернет	до 2000
3.19	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности: классные родительские собрания, родительские конференции, открытые классные часы с родителями, организация работы с родительским комитетом	до 3000
3.20	За работу в научно-исследовательском центре «Глобус»	до 5000
3.21	За работу общественного инспектора по охране прав детства	до 3000
3.22	За обеспечение системы работы по охране труда	до 2000
3.23	За интенсивность работы по организации участия педагогов и учащихся в конкурсах районного и городского масштаба	до 3000
3.24	За руководство штабом гражданской обороны ОУ	до 1000
3.25	За работу с одаренными обучающимися	до 10000
3.26	За работу со слабоуспевающими детьми	до 4000
3.27	За работу по организации питания учащихся и учителей в школе	до 8000
3.28	За эксплуатацию учебного оборудования, приобретенного в рамках ЦОС, Точка роста и другое	до 5000
3.29	За пред профильную и профильную подготовку учащихся 9х и 10-11х классов	до 3000
3.30	Работа по подготовке обучающихся к проведению государственной (итоговой) аттестации в форме ЕГЭ, ОГЭ, муниципального экзамена	до 5000
3.31	За ведение программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	до 5000
3.32	За ведение протоколов управленческого совета	до 2000
3.33	За ведение протоколов педагогического совета учреждения	до 2000
3.34	За общие результаты деятельности организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и ее выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организации) (председателю ПК)	до 2000
3.35	За организацию взаимодействия участников образовательных отношений для накопления обучающимися социального опыта, опыта межнациональных отношений, формирования, ценностных ориентаций и их самореализации (советник дир.)	до 5000
3.36	За участие в разработке и эффективном внедрении рабочих програм воспитания (советник дир.)	до 5000

3.37	За работу в системе АИС «Навигатор»	до 5000
3.38	За организацию подвоза детей к школе	до 5000
3.39	За организацию дежурства в школе	до 3000
3.40	Организация и проведение подомовых обходов	до 3000
3.41	Ведение базы «Сетевой город»	до 10000
3.42	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	до 5000
3.43	Участие в ремонте школы	до 5000
3.44	За организацию познавательного досуга учащихся	до 5000
3.45	Использование химических реактивов, их хранение и складирование	до 1000
3.46	За исполнительскую дисциплину и ведение нормативно-правовой документации	до 3000
3.47	Организация работы по подготовке к проведению процедуры аттестации педагогов ОУ	до 4000
3.48	За активное участие в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации (молодым специалистам)	до 2000
3.49	За качественную работу с молодыми специалистами, наставничество	до 2000
3.50	Эффективная работа с родителями обучающихся по различным проблемам детско-взрослых отношений	до 5000
3.51	Создание эффективной системы работы с детьми «группы риска», «трудными семьями»	до 3000
3.52	За оказание ранней квалифицированной помощи постоянно возрастающему количеству детей в соответствии с социальным заказом родителей.	до 5000
3.53	За специфику работы учителя-логопеда, учителя-дефектолога, тьютора	до 5000
3.54	За одновременное сопровождение детей всех возрастных групп с различными с ограниченными возможностями здоровья.	до 5000
3.55	За разработку рекомендаций по использованию рациональных педагогических приемов в работе с ребенком.	до 5000
3.56	За организацию консультаций и просветительскую работу с родителями в пределах своей компетенции.	до 5000
3.57	За создание условий, способствующих активизации речи (логопед)	до 10000
3.58	За создание форм и методов системы контроля качественной детской речи. (логопед)	до 5000
3.59	За работу с военкоматом	до 5000
3.60	Эффективная система работы с родителями обучающихся по различным проблемам детско-взрослых отношений	до 5000

3.61	Проведение оздоровительной и спортивной деятельности	до 3000
3.62	За работу с архивом	до 2000
3.63	Активное формирование библиотечного фонда	до 10000
3.64	Справочно-библиографическая работа	до 3000
3.65	За работу по ГО и ЧС	до 3000
3.66	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	до 5000
3.67	Высокий уровень организации социально-направленных акций и мероприятий в ОУ	до 10000
3.68	За качество выполняемых работ	до 10000
3.69	За работу в историко-краеведческом школьном музее «Поклонимся великим тем годам»	до 10000
3.70	За разработку основных общеобразовательных программ НОО, ООО, СОО	до 10000
3.71	Создание эффективной системы работы с детьми и родителями (законными представителями) «группы риска	до 4000
3.72	За организацию и составление расписания подвоза учащихся в школу и из школы, а так же за взаимодействие с ПАТП	до 5000
3.73	За ведение АИС СГО и обеспечение повышенного уровня пользовательской активности	до 5000
3.74	За ежемесячное выполнение муниципального задания	до 5000
3.75	Развитие казачьего и кадетского образования в школе	до 3000
3.76	За работу по охране труда и технике безопасности.	До 3000
3.77	За обеспечение контроля над занятостью детей во внеурочное время в рамках ФГОС	до 3000
3.78	За организацию и функционирование системы электронного мониторинга	до 2000
3.79	За работу спортивного клуба	до 2000
3.80	За работу туристического клуба	до 1000
3.81	За работу патриотического клуба	до 1000
3.82.	За участие в мероприятиях, направленных на повышение социального п профессионального статуса работников (чествование ветеранов труда; учителей новаторов; учителей, получивших золотой значок ГТО; учителей, чьи обучающиеся достигли высоких результатов в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, ОГЭ, ЕГЭ и др)	до 3000
3.83	Программа развития школы	до 5000

3.84	За работу по организации занятости, обучающихся во внеурочное и каникулярное время	до 4000
3.85	Деятельность тьютеров в период подготовки к ЕГЭ , ОГЭ	от 2000
3.86	Эффективная работа по преодолению проблем учащихся в учебной деятельности и коммуникабельности	до 5000
3.87	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися ОВЗ	до 5000
3.88	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	до 5000
3.7.4. Учебно-вспомогательный персонал		
4.1	Повышение профессионализма	до 3000
4.2	За ведение табеля учета использования рабочего времени	до 10000
4.3	За работу с электронными базами данных (электронный дневник)	до 3000
4.4	За содействие в обеспечении внебюджетной деятельности	до 5000
4.5	За выполнение срочных работ	до 12000
4.6	За качественную подготовку документации для сдачи всех видов отчетности	до 10000
4.7	За ведение делопроизводства	до 10000
4.8.	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 10000
4.9	За расширение объема работ	до 5000
4.10	Безупречное исполнение должностных обязанностей	до 5000
4.11	За высокую исполнительскую дисциплину в ведении школьной нормативно-правовой документации	до 5000
4.12	За выполнение особо важных заданий и поручений	до 12000
4.13	Инициатива в выдвижении предложений решения вопросов по рационализации и повышению эффективности расходования бюджетных средств	до 5000
4.14	За разработку новых программ, положений	до 5000
4.15	За интенсивность труда	до 15000
4.16	За работу с внебюджетными фондами (ПФРФ, ЦЗН)	до 10000
4.17	За создание и корректировку базы данных медицинского страхования учащихся	до 5000
4.18	За составление должностных инструкций работников	до 2000
3.7.5. Обслуживающий персонал		
5.1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа, качественная уборка участка	до 2000

5.2	Проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений в ОУ, покосу травы.	До 3000
5.3	Выполнение срочных работ	до 12000
5.4	За активное участие в ликвидации аварий	до 5000
5.5	Безупречное исполнение должностных обязанностей	до 2000
5.6	За работу с дизельным топливом	до 3000
5.7	За качественную работу по обеспечению учреждения теплом	до 2000
5.8	За работу по озеленению пришкольного двора	до 2000
5.9	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 3000
5.10	Организация функционирования собственных котельных и их эффективная эксплуатация	до 5000
5.11	За работу по благоустройству территории	до 5000
5.12	Организация и проведение генеральных уборок в ОУ	до 5000
5.13	За расширение объема работ	до 10000
5.14	проведение регулярного мелкого ремонта школьной мебели, учебных и вспомогательных помещений	до 5000

	3.7.6. Все категории работников	
6.1	За работу с архивом	до 2000
6.2	Сопровождение обучающихся, проживающих в сельской местности, во время перевозки их в муниципальных образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы	до 5000
6.3	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	до 5000
6.4	Ведение документации структурного подразделения «Точка роста» в соответствии с нормативными требованиями	до 3000
6.5	Высокий уровень подготовки мероприятий проводимых на базе структурного подразделения «Точка роста »	до 5000
6.7	За работу по ликвидации аварийных ситуаций и подготовке к новому учебному году	до 5000
6.8	За оформление больничных листов	до 3000
6.9	За выполнение разовых поручений и работы, не предусмотренной должностными обязанностями	до 3000
6.10	За сложность и напряженность выполняемой работы (доплата персональная)	до 12000

6.11	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 5000
6.12	За организацию Федерального проекта «Билет в будущее»	до 5000
6.13	За организацию работы волонтерских отрядов	до 3000
6.14	Разработка и эффективная реализация программы развития ОУ	до 5000
6.15	Эффективность использования материально-технической базы ОУ и привлечение социальных партнеров к развитию материально - технической базы ОУ	до 5000

3.8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам МОБУ СОШ № 66 г. Сочи им. Макарова П.А. устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Максимальный размер данной надбавки не ограничен. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.9. В целях дополнительного стимулирования **отдельных категорий работников** муниципальных общеобразовательных организаций, за счет средств краевого бюджета производится выплата стимулирующего характера в размере **3 000 руб**. в месяц следующим категориям работников:

-учитель,

-педагог-психолог,

-учитель-логопед,

-учитель-дефектолог,

-социальный педагог,

-советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями,

-педагог дополнительного образования,

-преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,

-педагог-библиотекарь,

- дворник,

-уборщик служебных помещений.

С 01.10.2023 года размер выплаты учителям осуществляется в размере 8000 рублей.

3.10. В целях единого подхода к дополнительному стимулированию отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 3 000 руб. в месяц следующим категориям работников:

-рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,

-слесарь электрик по ремонту электрооборудования,

-гардеробщик,

-машинист (кочегар) котельной.

3.11. В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений, устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 3 000 руб. отдельным категориям работников:

-тьютор.

3.12. Условиями осуществления выплат, определенных пунктами 3.7, 3.8 и 3.9 являются:

- осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора;

- выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку.

Занятие должностей, указанных в пунктах 3.7, 3.8. и 3.9. на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплат.

Выплаты осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

3.13. Стимулирующая выплата за выполнение функции **классного руководителя** устанавливается педагогическим работникам Учреждения, выполняющим функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет **4 000 рублей** в месяц.

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

Стимулирующая выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

3.14. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производится ежемесячная выплата «**Краевая доплата молодому педагогу** в **3 000 рублей**».

Условиями осуществления доплаты являются:

- осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее – молодой педагог) трудовой деятельности в муниципальной образовательной организации, расположенной на территории Краснодарского края, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

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

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

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

Доплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера доплаты. Доплата молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

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

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, доплата молодому педагогу не осуществляется. Доплата молодому педагогу возобновляется по истечении обстоятельств, указанным в настоящем абзаце, при

условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществления до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

Доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена доплата молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой доплаты в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

4. Порядок произведения стимулирующих выплат за интенсивность и эффективность работы для педагогических работников

В целях эффективной деятельности учителей МОБУ СОШ № 66 г. Сочи им. Макарова П.А. разработаны показатели эффективной деятельности в «Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 66 г. Сочи имени Макарова П.А.», где определены критерии установления стимулирующих надбавок учителям по результатам труда за определенный отрезок времени.

Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Оценка деятельности работника осуществляется в конце каждого полугодия учебного года, в соответствии с критериями, по итогам отчетного периода *(полугодие, год).*

Результатом промежуточной оценки должен быть сводный «балльный» список учителей который определяет «цену» 1 «балла качества»: сумму экономии средств фонда стимулирующих доплат школы (в пределах фонда финансирования) разделить на общее количество баллов, которое набрали работники в должности «учитель». - рассчитывает персональную стимулирующую надбавку учителя, умножая «цену» одного балла качества на количество баллов, которое набрал сотрудник.

Стимулирующая выплата за интенсивность и эффективность работы устанавливается по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) в течение текущего года, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников и не зависит от отработанного времени.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

В целях поощрения работников за выполненную работу МОБУ СОШ № 66 г. Сочи им. Макарова П.А. могут быть установлены:

- премия к профессиональному празднику (Дню учителя), Дню защитника Отечества, Международному женскому дню;
- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) работникам Учреждения устанавливаются в фиксированной сумме как на календарный год, так и ежеквартально или ежемесячно и выплачиваются независимо от отработанного времени.

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Управляющим советом по представлению руководителя общеобразовательного учреждения

Размер поощрительной выплаты, премии (в том числе премии ко Дню учителя) конкретному работнику ОУ определяется учреждением самостоятельно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и устанавливается на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в пределах имеющихся средств. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

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

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

Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы и устанавливается:

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

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

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

Установление условий премирований, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6. Порядок оказания материальной помощи

6.1. Материальная помощь работнику МОБУ СОШ № 66 г. Сочи им. Макарова П.А. может оказываться в случае торжественного события в личной жизни или общественной деятельности работника (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.д.), а также в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма, смерть близкого человека и др.) в личной жизни работника.

6.2. Материальная помощь работнику Учреждения устанавливается в фиксированной сумме 4 000 рублей (четыре тысячи рублей):

- в связи с личной свадьбой;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с юбилеем;
- в связи с уходом сотрудника пенсионного возраста, имеющего пед. стаж не менее 30 лет;
- в связи с материальным ущербом от стихийного бедствия;
- в связи с тяжелой болезнью или травмой;
- в связи со смертью близкого человека (одного из законных супругов, ребенка, матери, отца).

6.3. Материальная помощь работнику ОУ оказывается на основании заявления с приложением обоснований (в виде справок, свидетельств и др.) работника в адрес руководителя ОУ по согласованию с Советом ОУ, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления и ПК.

6.4. Размер материальной помощи работнику ОУ определяется ОУ самостоятельно при наличии экономии и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и устанавливается на основании приказа руководителя ОУ.

7. Порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам за счет средств федерального бюджета

7.1. Право на получение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за **классное руководство** педагогическим работникам имеют педагогические работники МОБУ СОШ № 66 г. Сочи им. Макарова П.А. (далее ОУ), на которых (с их письменного согласия) приказом директора ОУ возложены обязанности классного руководителя.

7.2. Денежное вознаграждение выплачивается в размере **5000 рублей** ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам ОУ, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

7.3. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из

классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

7.4. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из регионального бюджета Краснодарского края.

7.5. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.6. На одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников ОУ, ведущих учебные занятия в данном классе.

7.7. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается ежемесячно за фактически отработанное в календарном месяце время.

7.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся ОУ, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

7.9. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается за счет средств федерального бюджета.

8. Порядок установления ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края

8.1. Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники государственных общеобразовательных организаций, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному

месту работы.

8.2. Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.3. Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя учреждения.

8.4. Размер ежегодной выплаты устанавливается в сумме **5 750 рублей.**

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

8.6. Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам, указанным в пункте 7.1. настоящего Положения, при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

8.7. Ежегодная выплата педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

9. Условия и порядок отмены выплат стимулирующего и компенсационного характера

9.1. Виды и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера пересматриваются перед началом финансового, учебного года;

9.2. Размеры выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

9.3. Выплаты, установленные работнику, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности;

9.4. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ работник должен быть предупрежден о снятии доплат и надбавок не позднее, чем за 2 месяца.

10 . Срок и условия действия настоящего Положения.

10.1. Срок и условия действия настоящего Положения устанавливается на календарный год и закрепляется приказом директора.

10.2. Данное Положение действует с 01.09.2023г. и может подвергаться коррекции ежемесячно.

10.3. Новая редакция Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников принимается на общем собрании трудового коллектива.

10.4. Решение собрания принимается в соответствии с Положением о собрании на основании предложений и заявлений членов трудового коллектива с учетом мнений: администрации, профсоюзного комитета, Совета школы.

10.5. За надлежащее (ненадлежащее) исполнение сотрудниками приказа руководителя ОУ руководитель ОУ:

- по результатам отчетов сотрудников и административного аналитического мотивированного контроля;
- по согласованию с председателями: общего собрания трудового коллектива, ПК и Совета школы;
- в соответствии с Трудовым кодексом РФ,-

оставляет за собой право (ежемесячно, ежеквартально или в течение года) в приказе по ОУ вносить поправки на увеличение (снижение) надбавок и доплат или их полной отмены.

10.6. Ежемесячный, ежеквартальный и по итогам календарного года контроль над исполнением сотрудниками обязанностей по надбавкам и доплатам с учетом их отчетов в соответствии с должностными инструкциями возлагаются:

- на руководителя ОУ (по отношению к заместителям);
- на заместителей руководителя ОУ в своих структурных подразделениях в соответствии с их функционалом или обязанностями, выходящими за его пределы.

Данное положение принято на общем собрании трудового коллектива

« 29 » августа 2023 года, протокол №