

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. 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. 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).
3. Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам 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.
4. Принять Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 66 города Сочи имени 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.П.

М.А. Нестеренко

От Работников:

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



Краснодубова

«15» апреля 2024

Муниципальное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения города Сочи»
г. Сочи - курорт Сочи
муниципальное учреждение образования

Уведомительная регистрация коллективного договора,
соглашения Дата 15.04.2024 № 35-А


Исполнительная регистрация
И.А. Тамбовская
Исполнительный директор, И.А.О.

Приложение № 2
к коллективному договору от
15.04.2024г.

Согласовано
председатель профсоюзной
организации МОБУ СОШ №66
г.Сочи им. Макарова П.А.
Красилдубова
«15» апреля 2024 года



Утверждаю
директор МОБУ СОШ №66
г. Сочи им. Макарова П.А.


М.А. Нестеренко
«15» апреля 2024 года

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

Принято на общем собрании
трудового коллектива МОБУ СОШ №66
г.Сочи им.Макарова П.А.
Протокол от «15» апреля 2024 года №1

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 целях совершенствования оплаты труда работников учреждения усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225);
- приказ 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» (далее – Приказ № 1601);
- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536);
- приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 22.03.2021 №115 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» (далее – Приказ № 115);
- Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);
- Закон 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) (далее – Закон № 1911-КЗ);
- постановление 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» (с изменениями) (далее – Постановление № 50);
- иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края, и муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края регулирующие вопросы оплаты 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:

- общие положения;
- порядок и условия оплаты труда;
- порядок начисления заработной платы педагогическим работникам;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
- продолжительность рабочего времени работников учреждения;
- другие вопросы оплаты труда;
- заключительное положение.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. Определение размеров заработной платы работника МОБУ осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

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

1.9. Оплата труда работников МОБУ 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 МОБУ.

1.10. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда МОБУ не может превышать 40 %.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников МОБУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- минимальных размеров 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, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- согласования с профсоюзной организацией МОБУ.

2.2. Оплата труда работников МОБУ, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

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

2.3. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОБУ по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

Квалификационный уровень	Перечень должностей, профессий	Размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
<i>Общепромышленные профессии рабочих первого уровня:</i>		
первый	- дворник 1 разряда	8 121
первый	- гардеробщик 1 разряда	8 121
первый	- уборщик служебных помещений 1 разряда	8 121
первый	- машинист (кочегар) котельной 2 разряда	8 365
первый	- машинист по стирке и ремонту спецодежды 2 разряд	8 365
первый	- кастелянша 2 разряд	8 365
первый	- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда	8 616
первый	- слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 3 разряд	8 616
<i>Общепромышленные должности служащих первого уровня</i>		
первый	- делопроизводитель	8 365
<i>Общепромышленные должности служащих второго уровня</i>		
первый	- лаборант	8 616
второй	- заведующий хозяйством	8 703
<i>Общепромышленные должности служащих третьего уровня</i>		
первый	- электроник	8 875
первый	- специалист по кадрам	8 875
первый	- специалист по охране труда	8 875
<i>Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:</i>		
	- помощник воспитателя	8 616
<i>Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:</i>		
второй	- диспетчер образовательного учреждения	10 091
<i>Должности педагогических работников:</i>		

первый	- инструктор по физической культуре	12 522
первый	- музыкальный руководитель	12 522
второй	- педагог дополнительного образования	13 524
второй	- социальный педагог	13 524
второй	- педагог-организатор	13 524
третий	- педагог – психолог	13 649
третий	- воспитатель	13 649
четвертый	- педагог – библиотекарь	13 775
четвертый	- тьютор	13 775
четвертый	- учитель	13 775
четвертый	- учитель – логопед	13 775
четвертый	- учитель – дефектолог	13 775
четвертый	- старший воспитатель	13 775
четвертый	- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	13 775

2.5. Размеры должностных окладов работников МОБУ по должностям, не вошедших в профессиональные квалификационные группы:

Перечень должностей	Должностной оклад рублей
- специалист в сфере закупок	8 875
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13 649
- завсудующий структурным подразделением	14 003

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

2.7. 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).

2.8. Заработная плата работникам учреждения 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. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями, эти сроки могут быть перенесены. Расчет увольняемых работников (всех сумм) производится в день увольнения, выплата отпускных осуществляется не позднее, чем за три дня до даты начала отпуска. Заработная плата перечисляется в безналичном порядке на банковский лицевой счет, указанный работником.

3. Порядок начисления заработной платы педагогическим работникам

3.1. Месячная заработная плата 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.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским

заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

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

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3.4. 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.

3.5. Учебный план разрабатывается МОБУ самостоятельно. Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (деления классов на группы), предусмотренных приказом №115.

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

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

3.7. Почасовая оплата труда педагогических работников МОБУ применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, которое продолжалось не свыше двух месяцев;

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

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

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника МОБУ для определения часовой ставки нечислится исходя из:

- должностного оклада;
- ~~выплат~~ компенсационного характера: за специфику работы, за работу в сельской местности;
- ~~выплат~~ стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания;
- ~~выплат~~ стимулирующего характера, установленной пунктом 3.8 раздела 3 «Положения об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам

Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы №66 города Сочи имени Макарова П.А.».

Среднемесячное количество рабочих часов определяется для педагогических работников МОБУ, ~~которым~~ установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в ~~исходе~~, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в ~~году~~ по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

4.1. Заработная плата директора МОБУ, его заместителей состоит из должностного оклада, ~~выплат~~ компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя учреждения.

4.2.1. Размер должностного оклада директора МОБУ устанавливается распоряжением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края на основании служебной записки управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее – Управление), в соответствии с Приложением 9 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края Постановления №50.

4.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.2.3. Размер должностного оклада заместителей директора, в абсолютном значении (с округлением до целого рубля в сторону увеличения), устанавливается на календарный год приказом руководителя учреждения.

4.3. Порядок произведения выплат стимулирующего характера руководителю МОБУ, в том числе премирование, а также оказание материальной помощи установлены в Приложении № 10 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края Постановления №50.

4.4. Заместителям директора МОБУ устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные «Положением об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы №66 города Сочи имени Макарова П.А.».

4.5. Руководитель учреждений, заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в МОБУ.

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

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к Приказу № 1601.

4.6. В случае если в соответствии с положениями статей 60, 151 ТК РФ с письменного согласия работника МОБУ на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника не распространяются положения настоящего раздела.

В распоряжении о возложении временного исполнения обязанности директора учреждения указывается размер ежемесячной доплаты пропорционально отработанному времени или в виде фиксированной суммы за фактически отработанное время за исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником МОБУ с этим же учреждением.

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 № 1601.

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

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям 1 - IX классов; педагогу дополнительного образования;
- за 20 часов педагогической работы в неделю: учителю – дефектологу, учителю – логопеду;
- за 24 часа педагогической работы в неделю: музыкальному руководителю;
- за 30 часов педагогической работы в неделю: инструктору по физической культуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю: педагогу – психологу, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности, педагогу – библиотекаря, тьютору, социальному педагогу, воспитателю, советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

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. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МОБУ (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

- руководителя учреждения – правовым актом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи администрации муниципального образования городской округ город курорт Сочи Краснодарского края;
- работников МОБУ (за исключением руководителя учреждения) – «Положением об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы №666 города Сочи имени Макарова П.А.».

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

- руководителя учреждения – на основании заявления руководителя учреждения об оказании материальной помощи согласованного с начальником управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения;
- работников МОБУ (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона

№ 1577-КЗ месячная заработная плата работников МОБУ, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

6.2.1. Из фонда оплаты труда МОБУ выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника МОУ,

полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник МОБУ не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

6.2.2. При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником МОБУ в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

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

- за работу в ночное время;

- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

6.2.3. Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику МОБУ по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников МОБУ руководителем учреждения формируется штатное расписание.

Штатное расписание, внесение изменений в штатное расписание утверждаются приказом руководителя МОБУ.

Штатное расписание согласовывается с Управлением.

Штатное расписание составляется по группам персонала по всем структурным подразделениям МОБУ, сформированным в соответствии с его Уставом в соответствии с Приложением 1 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования город-курорт Сочи Краснодарского края Постановления №50.

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

Структура и штатная численность в форме отдельного документа для МОБУ не предусмотрена.

7. Заключительное положение

7.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года, за исключением пункта 4.2 раздела 4 настоящего Положения.

7.2. Пункт 4.2 раздела 4 настоящего Положения вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 апреля 2024 года.

Согласовано:
Председателем профсоюзной организации
МОБУ СОШ №66 г. Сочи им. Макарова П.А.
Протокол № от 15.04.2024 г.
Краснодубова Л.А.



Утверждаю:
Директор МОБУ СОШ №66
г.Сочи им. Макарова П.А.
М.А Нестеренко
Приказ № 164 от 15.04.2024 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.)

Принято на общем собрании
трудового коллектива МОБУ СОШ №66
им. Макарова П.А.
Протокол от «15» апреля 2024 года № 1

1. Общие положения

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

- общие положения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок произведения стимулирующих выплат за эффективность (качество) 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;
- заключительные положения.

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

2.3. Компенсационные выплаты работникам, занятым на 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 установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований

1. Общие положения

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

- общие положения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок произведения стимулирующих выплат за эффективность (качество) 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;
- заключительные положения.

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 - МОБУ), ~~выполняющих~~ на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в ~~установленном~~ размере.

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

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

2.3. Компенсационные выплаты работникам, занятым на 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 установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований

прекращены выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам СОУТ от ~~остатка~~ 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 наступления новых результатов СОУТ, за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

Если по итогам проведения СОУТ рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

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

Расчет компенсационной выплаты определяется по следующей формуле:

$$C_{\text{совм}} = \frac{ДО_{\text{осн.}} \times \text{Надб.сов}\% \times К1}{К2} \quad , \text{ где}$$

$C_{\text{совм}}$ – компенсационная выплата за совмещение должностей,

$ДО_{\text{осн.}}$ – должностной оклад по основной должности,

$\text{Надб.сов}\%$ – 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:

$$\text{Надб.сов}\% = \frac{ДО_{\text{сов.}}}{ДО_{\text{осн.}}} \times V_{\text{нагр.сов.}} \times 100\% \quad , \text{ где}$$

$ДО_{\text{сов.}}$ – должностной оклад по совмещаемой должности,

$V_{\text{нагр.сов.}}$ – объем нагрузки по совмещаемой должности.

25. 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 согласию сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

$$C_{\text{расш}} = \frac{ДО_{\text{осн.}} \times \text{Надб.}\% \times К1}{К2} \quad , \text{ где}$$

$C_{\text{расш}}$ – компенсационная выплата за расширение зон обслуживания,

$ДО_{\text{осн.}}$ – должностной оклад по основной должности,

$\text{Надб.}\%$ – процент надбавки за расширение зон обслуживания,

$К1$ – количество дней, отработанных по совмещаемой должности,

12 - количество рабочих дней в текущем месяце в соответствии с производственным календарем.

Процент надбавки рассчитывается по формуле:

$$\text{Надб. рас\%} = \text{ДООсн.} \times \text{Vнагр.} \times 100\% \text{ , где}$$

Vнагр. - объем дополнительной нагрузки

26 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 исполнения 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.).

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

- осуществление образовательной деятельности в классах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

Размер выплаты устанавливается пропорционально педагогической нагрузке в таких классах за:

- 1 обучающегося - 10%;
- 2 обучающихся - 15%;
- 3 и более обучающихся - 20%.

27 За работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности, к окладу (фиксированному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей следующим специалистам МОБУ:

- учитель;
- педагог-психолог;
- специальный педагог;
- организатор-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- педагог-библиотекарь;
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор;
- педагог;
- заместитель директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- специалист в сфере закупок;
- специалист по кадрам;
- специалист по охране труда;
- лаборант;
- инструктор.

Установленная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

28 Выплаты за специфику работы педагогическим работникам устанавливаются к окладу (фиксированному окладу):

- педагогическим работникам МОБУ за обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении - в размере

- педагогическим работникам МОУ за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому - в размере **3%**

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

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

- за выполнение функции классного руководителя за счет средств федерального бюджета;

- за проверку письменных работ;

- за использование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами);

- за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»);

- за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться муниципальным правовым актом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

2.9.1. Выплаты за выполнение функций классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливается педагогическим и иным работникам МОБУ, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия), на которых фактически выполняются указанные обязанности.

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

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

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

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

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

2.9.2. Перечень и размеры выплат компенсационного характера за осуществление педагогическими работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей:

Наименование выплаты	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
<ul style="list-style-type: none"> - за проверку письменных работ (в процентах к должностному окладу, пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе)); 	
<ul style="list-style-type: none"> - для учителей начальных классов, учителей по предметам: русский язык, литература, математика 	15,0 %

сбор. геометрия)		
- для учителей по предметам: иностранный язык, физика, химия, география, биология, информатика, история, обществознание, ОБЖ.		5.0 %
2	За исследование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами) (не зависимо от объема нагрузки (педагогической работы)):	
	- педагогическим работникам	1 000 рублей
3	За руководство методическим объединением (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»), (не зависимо от объема нагрузки (педагогической работы)):	
	- педагогическим работникам	1 000 рублей
4	За работу по контролю за организацией питания обучающихся (не зависимо от объема нагрузки (педагогической работы)):	
	- если контроль за организацией питания обучающихся осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы за отдельными педагогическими работниками классов;	1 000 рублей педагогическому работнику, за которым закреплен контроль за организацией питания обучающихся в конкретном классе
	- если контроль за организацией питания обучающихся в целом по образовательной организации осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы на одного педагогического работника	3 000 рублей
5	За работу с дополнительной документацией (не зависимо от объема нагрузки (педагогической работы)):	1 000 рублей

2.10 Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ~~ночное~~ время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. В МОБУ устанавливается доплата за работу в ночное время в отопительный период:

- ~~инженеру~~ (кочегару) котельной в размере 35% тарифной ставки за час.

2.11 Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится ~~работникам~~, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

2.12 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.

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

2.14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если не установлено иное.

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

2.16. Отдельным категориям работников МОБУ на основании постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

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;
- выплата за выслугу лет;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся;
- выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений;
- выплата педагогическим работникам – молодым педагогам;
- выплата за эффективность (качество) выполняемых работ;
- временные выплаты;

3.4. МОБУ 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;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы;

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, за исключением персонального повышающего коэффициента, предусмотренного пунктом 3.4.3., 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:

- > 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;
- > 0,15 - при наличии первой квалификационной категории;
- > 0,10 - при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист».

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

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

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

Размеры повышающего коэффициента:

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

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

3.4.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной деятельности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении специальных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размер принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента до 3,0.

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

3.5. Выслуга за выслугу лет, устанавливаются работникам МОБУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам соответствующим сфере работы МОБУ. Для педагогических работников, директора, заместителя директора, деятельность которых связана с учебной, воспитательной и методической работой, выслуга лет устанавливается с учетом приложений 5 и 6 к положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений в муниципальных учреждениях образования муниципального образования городской округ

г. Сочи Краснодарского края постановления 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» (с изменениями) (далее - Постановление № 50).

Размеры выплаты (в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы):

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

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

3.6 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в МОБУ устанавливаются за:

№ п/п	Основание для установления выплаты	Размер выплаты
1	- Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	От 5% или от 100 рублей
2	- Разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых и (или) муниципальных экспериментальных площадок	От 5% или от 100 рублей
3	- Сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	От 5% или от 100 рублей

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

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

3.7. Отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, устанавливается выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее - отдельные категории работников МОО, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся соответственно).

3.7.1. Предельные размеры ежемесячных выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся:

- 2000 рублей – заместителю руководителя по воспитательной работе, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;
- 1000 рублей – социальному педагогу.

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

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

3.8. В целях дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных общеобразовательных организаций, за счет средств бюджета Краснодарского края производится выплата:

➤ в размере 3 000 руб. в месяц следующим отдельным категориям работников:

- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор;
- педагог-библиотекарь;
- заместитель директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- воспитатель;
- музыкальный руководитель;
- помощник воспитателя;
- инструктор по физической культуре;
- уборщик служебных помещений;
- дворник

➤ в размере 8 000 руб. в месяц следующим отдельным категориям работников:

- педагог-психолог;
- социальный педагог;
- преподаватель-организатор основ жизнедеятельности;
- учитель;
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;

3.9. 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;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды;
- вестяница.

3.10. Условиями осуществления выплат, определенных пунктами 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 3.8. и 3.9. на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширению зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплат.

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

3.11. Доплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций, устанавливается в размере 3 000 руб. в месяц по следующим должностям:

- Заместитель директора по воспитательно-методической работе (ДОУ);

- музыкальный руководитель;
- инструктор по физической культуре;
- воспитатель.

3.12. Условиями осуществления доплаты, определенной пунктом 3.11., являются:

- осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора;
- выполнение работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку.

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

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

Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), указанных в пункте 3.11., расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления доплаты.

Доплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

Лицам, работающим на условиях совместительства, доплата производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой должности, если по своей основной должности работник не получает указанную выплату или получает ее не в полном размере.

3.13. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования за счет средств бюджета Краснодарского края производится ежемесячная выплата «Краевая доплата молодому педагогу в 3 000 рублей».

3.13.1. Условиями осуществления доплаты, определенной пунктом 3.11., 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 1 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 МОБУ и молодым педагогом, доплата не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

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

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

3.14. Выплата за эффективность (качество) выполняемых работ педагогическим работникам устанавливается разделом 4 настоящего Положения.

4. Порядок произведения стимулирующих выплат за эффективность (качество) выполняемых работ для педагогических работников

4.1. Настоящим Положением предусмотрена стимулирующая выплата за эффективность (качество) выполняемых работ работникам МОБУ, устанавливаемая с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.2. Стимулирующая выплата за эффективность (качество) выполняемых работ осуществляется в пределах выделенных средств на оплату труда.

4.3. Стимулирующая выплата за эффективность (качество) выполняемых работ устанавливается работникам в целях повышения качества их работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития педагогической деятельности.

4.4. Основанием для установления стимулирующей выплаты за эффективность (качество) выполняемых работ является соответствие деятельности педагогических работников учреждения критериям оценки деятельности работника, установленное экспертной комиссией действующей в учреждении.

45. Оценка деятельности работника осуществляется в конце каждого месяца учебного года (или другого периода), в соответствии с критериями, по итогам отчетного периода (месяц, квартал, полугодие, год), посредством суммирования цифровых показателей, общая сумма которых определяет сумму стимулирующей выплаты.

Стимулирующая выплата за эффективность (качество) выполняемых работ 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 отработанной времени.

46. Критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника при установлении выплаты за эффективность (качество) выполняемых работ

№	Наименование критерия	Критерии эффективности	Значение показателя	Оценка в баллах
I. Результативность деятельности учителя				
1.1	Уровень овладения обучающимися знаниями по предмету	Доля учащихся, овладевших необходимыми знаниями по образовательным программам начального, основного и общего образования	- 100% - 99%- 95% - 94%- 90% - менее 90%	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
1.2	Стабильная и позитивная динамика качества знаний обучающихся по предмету	- Повышение качества знаний за учебный период - Стабильный показатель качества знаний за учебный период - Снижение уровня качества знаний за учебный период		3 балла 2 балла «-1» балл
1.3	Стабильная и позитивная динамика качества знаний по результатам административных, тренировочных, диагностических, контрольных работ	- Повышение качества знаний за учебный период - Стабильный показатель качества знаний за учебный период - Снижение уровня качества знаний за учебный период		2 балла 1 балл «-1» балл
1.4	Обеспечение индивидуальной образовательной траектории обучающихся (1 - 9 классы)	- Процент обучающихся, для которых разработан и реализуется план индивидуальной работы по повышению качества знаний по предмету - Отсутствие индивидуальной работы с обучающимися	10% 5% 0%	2 балла 1 балл 0 баллов
1.5	Обеспечение индивидуальной образовательной траектории обучающихся в ходе подготовки к ОГЭ, (8 - 9-е классы)	- Процент обучающихся, для которых разработан и реализуется план индивидуальной работы по повышению качества знаний по предмету - Отсутствие индивидуальной работы с обучающимися	10% 5% 0%	2 балла 1 балл 0 баллов
1.6	Результативность ОГЭ	- Наличие обучающихся, набравших от 80 баллов и выше; - Отсутствие обучающихся, не преодолевших минимальный порог; - Наличие обучающихся, не преодолевших минимальный порог		4 балла за каждого 2 балла Минус 1 балл за каждого
1.7	Подготовка обучающихся - победителей и призеров предметных олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований, фестивалей, выставок, иных конкурсных мероприятий и акций по предмету	- Муниципальный уровень; - Региональный уровень; - Федеральный уровень		3 балла за каждого 4 балла за каждого 5 баллов за каждого
1.8	Организация и подготовка обучающихся - участников (дипломантов) предметных олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований, фестивалей, выставок, иных конкурсных мероприятий и акций по предмету		- Организация и проведение; - Подготовка участников	1 балл 1 балл
1.9	Организация, проведение, анализ системных исследований (мониторинг),		- Организация и	1 балл

	диагностик индивидуальных достижений обучающихся (1 - 9 классы)	проведение: - Организация. проведение. анализ	2 балла	
10	Организация, проведение, анализ системных исследований (мониторинг), диагностик индивидуальных достижений обучающихся в ходе подготовки к ОГЭ (8 - 9 классы)	- Организация и проведение: - Организация, проведение, анализ	1 балл 2 балла	
11	Результат работы педагога по теме самообразования	- Педагог не имеет системы работы по теме: - Педагог работает по системе: - Педагог имеет обобщение своего опыта по теме (методические разработки, аналитические материалы, выступления на ЦМО, ГМО и т.д.)	0 баллов 1 балл 2 балла	
12	Активное участие педагога в методической и экспертной работе	- Участие педагога в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта	2 балла	
13	Активное участие педагога в проведении итоговой аттестации	- Участие педагога в итоговой аттестации обучающихся 9-х классов в качестве эксперта предметной комиссии	1 балл	
14	Участие педагога в разработке и реализации ООП	- Участие в разработке: - Реализация программы: - Отсутствие программы.	3 балла 1 балл Минус 2 балла	
15	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреаций и т.п.)	- Наличие регулярно оформленного кабинета, - Участие в оформлении (озеленении) рекреаций, музея.	2 балла 2 балла	
16	Проектная деятельность. Реализация дополнительных проектов (экологические, экскурсионные, краеведческие и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты). Организация работы школьного лесничества «Самшит» (ведение документации, участие в мероприятиях, конкурсах, мастер-классах, природоохранных акциях, социальное партнерство с Сочинским национальным парком, фотоотчетность), Презентация проекта.		3 балла за каждый проект, документально оформленный 5 баллов	
17	Активное участие и результативная деятельность педагога во временных творческих группах (объединениях)		3 балла	
18	Организация внеклассной работы по предмету	- При наличии 2-х и более мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности: - Отсутствие мероприятий.	2 балла 0 баллов	
19	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	- Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев: - Наличие указанных случаев	1 балл Минус 1 балл	
20	Участие педагога в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	- Федеральный уровень; - Региональный уровень; - Муниципальный уровень; - Школьный уровень;	4 балла 3 балла 2 балла 1 балл	
21	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, предметных недель, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта	- Федеральный уровень: - Региональный уровень; - Муниципальный уровень; - Школьный уровень;	4 балла 3 балла 2 балла 1 балл
22	Удовлетворенность родителей (законных представителей), обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	- Благодарность письменная в адрес учреждения, вышестоящих организаций: - Обоснованные жалобы	1 балл Минус 1 балл	
23	Использование новых	- Использование интерактивных форм и методов обучения;	1 балл	

	педагогических технологий	- Систематическое использование авторских интерактивных форм	2 балла
1.24.	Профилактика учителями – предметниками опозданий, прогулов обучающихся без уважительной причины, поддержание сознательной дисциплины обучающихся	- Результативность работы; - Есть замечания администраторов, обучающихся, жалобы родителей	1 балл Минус 2 балла
1.25.	Наставничество	2 балла за каждого подопечного	
1.26.	Интенсивность труда педагогов (учителей русского языка и математики), работающих в 9-х классах за дополнительную проверку диагностических работ в ходе подготовки к ОГЭ	- Участие в проверке диагностических работ	3 балла
1.27.	Сохранение контингента обучающихся по платным дополнительным образовательным услугам		4 балла
2.	Результативность деятельности классного руководителя		
2.1.	Организация самоуправления в классном коллективе	- Систематически действующий орган классного самоуправления; - Отсутствие систематически действующего органа классного самоуправления	1 балл 0 баллов
2.2.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	- Положительная динамика; - Отрицательная	1 балл 0 баллов
2.3.	Профилактика правонарушений, отсутствие обучающихся, нарушивших Закон 1539	- Отсутствие правонарушений; - Постановки на учет в ОПДН	1 балл 0 баллов
2.4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	- За каждое проведенное массовое мероприятие; - Отсутствие мероприятий	1 балл 0 баллов
2.5.	Организация и проведение экскурсий, посещение театров, выставок, активного отдыха, социально значимых акций	Процент охвата обучающихся - Более 70 %; - От 50 до 69 %; - От 30 до 49 %	3 балла за мероприятие 2 балла за мероприятие 1 балл за мероприятие
2.6.	Активное участие обучающихся в жизни класса, школы, Организация участия классного коллектива в районных, городских мероприятиях, акциях, спортивных соревнованиях, слётах, походах.	Процент охвата обучающихся - Более 70 %; - От 50 до 69 %; - От 30 до 49 %	3 балла за мероприятие 2 балла за мероприятие 1 балл за мероприятие
3.	Соблюдение исполнительской дисциплины		
3.1.	Ведение классных журналов (электронных), личных дел, дневников	- Без замечаний; - Замечания	2 балла Минус 1 балл
3.2.	Оформление документации, установленной локальными актами учреждения	- Своевременная сдача отчетов, ведение документации; - Нарушение сроков	1 балл Минус 3 балла
3.3.	Соблюдение правил внутрискольного распорядка (дежурство по школе, выполнение плана работы на неделю и т.д.)	- Отсутствие замечаний; - Наличие опозданий педагога, нарушение правил внутреннего трудового распорядка, наличие дисциплинарного взыскания за отчетный период	1 балл Минус 5 баллов за каждое
4.	Сохранение здоровья обучающихся		
4.1.	Работа с обучающимися по предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма и т.д.	- Ведется систематически; - Не ведется, ведется без системы;	1 балл 0 баллов
4.2.	Охват обучающихся горячим питанием (для 5-9-х классов)	Сравнение показателей - Выше среднего по городу; - Выше общешкольного уровня; - На уровне общешкольного по параллели; - Ниже общешкольного по параллели;	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
4.3.	Участие педагога в организации отдыха детей	- Работа начальником лагеря, инструктором, руководителем трудового объединения, волонтерского отряда школьного лесничества «Самшит»; - Работа в лагере с дневным пребыванием, трудовом объединении в качестве педагога; - Организация летнего отдыха детей на школьной площадке;	4 балла 2 балла 1 балл

4.4.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы		- Проведение массовых мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	1 балл за мероприятие
5.	ИКТ - деятельность педагога			
5.1.	Активное участие в программе «Электронное образование. Дневник.ру»		- Систематическое общение с родителями по Интернету, проведение дистанционного обучения во время карантина, активированных дней, болезни ученика	2 балла
5.2.	Участие в конкурсах с применением инновационных технологий, в том числе ИКТ	Призовые места	- На федеральном уровне; - На региональном уровне; - На муниципальном уровне; - В школьном конкурсе;	4 балла 3 балла 2 балла 1 балл
5.3.	Участие в обновлении школьного сайта		- Систематическое участие; - Одноразовое участие.	3 балла 1 балл
5.4.	Создание личного сайта		- Регулярное обновление личного сайта; - Создание сайта;	2 балла 1 балл
6.	Реализация национально-регионального компонента			
6.1.	Реализация «Программы по сохранению, укреплению здоровья. Организация питания»		- Активная реализация утвержденного плана; - Наличие плана; - Отсутствие плана	2 балла 1 балл 0 баллов
6.2.	Участие в конкурсах по популяризации профессии учителя	За каждое призовое место	- На региональном этапе; - На муниципальном этапе;	2 балла 1 балл
6.3.	Популяризация педагогического опыта в СМИ	Публикация статей в изданиях	- Муниципальных и региональных; - Управления образования;	3 балла 1 балл
7.	Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности			
7.1.	Работа с микрорайоном		- Подворовой обход с целью уточнения количества детей	2 балла
7.2.	Социальное партнерство с другими учреждениями		- Сотрудничество с 2 и свыше учреждениями	1 балл
7.3.	Участие в художественной самодеятельности		- На муниципальном уровне; - На уровне учреждения	2 балла 1 балл
7.4.	Участие в поселковой, районной и городской Спартакиаде, фестивалях ГТО, слётах и семинарах работников образования, Дне города и Дне села, календарных праздничных мероприятиях		- За каждое мероприятие	2 балла
7.5.	Участие в подготовке к новому учебному году		- Организация ремонта класса; - Участие в ремонте помещений учреждения	1 балл 1 балл
7.6.	Участие в благоустройстве и озеленении территории. Участие в субботниках (школьных, районных, городских)		- Оформление клумбы, посадка и побелка деревьев; - уборка территории, учебных кабинетов и зданий школы	2 балла 2 балла
8.	Коммуникативная деятельность учителя			
8.1.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями		- Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей или обучающихся на характер деятельности учителя	Минус 2 балла
8.2.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися		- Наличие конфликтных ситуаций на уроках	Минус 1 балл

4.7. Стоимость одного балла определяется, в зависимости от сложившейся экономики ФОУ в учреждении, на момент проведения экспертной оценки результативности деятельности педагога за отчетный период.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. Премирование работников МОБУ осуществляется по решению руководителя учреждения совместно с комиссией по распределению стимулирующих выплат, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Размер премии может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям и не зависеть от отработанного времени.

Максимальным размером премия не ограничена.

5.2. Перечень премиальных выплат:

№ п/п	Основание для установления премии	Размер выплаты
1	Выполнение особо важных и срочных работ (выплачивается по итогу этих работ)	От 5% или от 200 руб.
2	Премия к отраслевому профессиональному празднику – ко Дню учителя (5 октября) выплачивается работникам МОБУ вне зависимости от занимаемой должности, одновременно, при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев	От 5% или от 200 руб.
3	Премия по итогам работы (месяц, квартал, год) за:	
	1. Инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	От 5% или от 200 руб.
	2. Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МОБУ	От 5% или от 200 руб.
	3. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МОБУ	От 5% или от 200 руб.
	4. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	От 5% или от 200 руб.
5. Единовременная премия при:		
- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края	До 5-ти окладов	
- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждения знаками отличия Российской Федерации	До 4-х окладов	
- награждения орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края	До 3-х окладов	
- награждения ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.	До 2-х окладов	

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

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

5.5. Премии выплачиваются по решению руководителя МОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения.

6. Порядок оказания материальной помощи

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МОБУ может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

№ п/п	Основание для установления материальной помощи	Размер выплаты
1	- смерть близкого родственника (жена, муж, дети, родители) или работника (в случае смерти работника МОБУ материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя учреждения)	От 3000 руб.
2	- рождение ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка)	от 3000 руб.
3	- вступление в брак (при предоставлении свидетельства о заключении брака)	от 3000 руб.
4	- особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья (при предоставлении медицинских справок, заключений)	от 3000 руб.

6.2. Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.3. Решение о выплате материальной помощи и конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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, на которых (с их письменного согласия) приказом директора учреждения возложены обязанности классного руководителя.

7.2. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций (далее - вознаграждение за классное руководство) за счет средств иного межбюджетного трансферта поступающего из федерального бюджета в бюджет Краснодарского края, установленные для выполнения функции классного руководителя в одном классе в размере:

- 10000 рублей в месяц в государственных образовательных организациях, расположенных (здания которых расположены) в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек.

Вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух вознаграждений за классное руководство одному педагогическому работнику.

7.3. Денежное вознаграждение в размере 10000 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 10 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) 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 учреждения, ведущих учебные занятия в данном классе.

7.7. Денежное вознаграждение в размере 10000 рублей выплачивается ежемесячно за фактически отработанное в календарном месяце время.

7.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся МОБУ, 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 10000 рублей и других выплат за классное руководство.

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 8.1. 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. Заключительное положение

10.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года за исключением раздела 7 настоящего Положения.

10.2. Раздел 7 настоящего Положения вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 марта 2024 года.