

**Согласовано**

председатель профсоюзной  
организации МОБУ СОШ №10  
имени атамана С.И. Белого  
Сиваш О.Н. \_\_\_\_\_  
«31» августа 2023г.

**Утверждаю**

директор МОБУ СОШ №10  
имени атамана С.И. Белого  
Давыдов В.В. \_\_\_\_\_  
«31» августа 2023г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда и стимулировании работников**

#### **муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения**

#### **средней общеобразовательной школы №10 города Сочи**

#### **имени атамана С.И. Белого**

### **1. Общие положения**

1.1. Оплата труда работников МОБУ средней общеобразовательной школы № 10 имени атамана С.И. Белого предусматривает единые принципы материального обеспечения в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Краснодарского края и города Сочи.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательными и иными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и города Сочи.

- Трудовой Кодекс Российской Федерации;

#### **Федеральные законы:**

- Закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федеральный закон от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

- Федеральный Закон РФ № 481-ФЗ от 25.12.2018 «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона №82-ФЗ от 19.06.2000 «О минимальном размере оплаты труда»

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации №1897 от 17.12.2010 года «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»

#### **Законы и Постановления Краснодарского края:**

- Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

- Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края»

- Закон Краснодарского края от 15 декабря 2004 года №805-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области социальной сферы.

- Закон Краснодарского края от 3 марта 2010года №1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» (с изменениями на 30.12.2022г)

- Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевых систем оплаты труда»;

- Постановление главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 24.01.2020г № 35 «О внесении изменений в постановление главы администрации(губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008г № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»

- Постановление Главы администрации края № 939 от 5 октября 2015 «Об утверждении

программы Краснодарского края «Развитие образования»

- Постановление главы администрации(губернатора) Краснодарского края от 14 августа 2020 года №453 «О внесении изменений в постановление главы администрации(губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 года №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, общего и среднего общего образования».

- Приказ Департамента образования и науки Краснодарского края № 3892 от 20.07.2011г «О модернизации образовательных учреждений путем организации в них дистанционного обучения для обучающихся.»

- Приказ Департамента образования и науки Краснодарского края № 4288 от 18.08.11г «Об организации обучения детей-инвалидов, обучающихся на дому с использованием дистанционных образовательных технологий, по программам начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

- Приказ Департамента образования и науки Краснодарского края № 17-15421/11-14 от 4.10.2011г «О финансировании дистанционного обучения»

- Приказ Департамента образования и науки Краснодарского края № 47-19240/11-14 от 5.12.11г «Об оплате работы педагогов одаренных школьников в группах при базовых школах»

- Закон Краснодарского края от 23.12.2022г №4825-КЗ «О бюджете Краснодарского края на 2023 год и плановый период 2024 и 2025 годов»

- Постановление главы администрации(губернатора) Краснодарского края от 9 октября 2017 года № 765 «О повышении базовых окладов, базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края.

- Письмо Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 19.08.2022г №47-01-13-14233/22 «О мероприятиях по обеспечению выплат педагогам общего образования к началу учебного года»,

- Постановления главы Администрации (Губернатор) Краснодарского края от 19.08.2022г № 582 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждения порядка ее предоставления»

### **Постановления Администрации г.Сочи:**

- Постановления № 1973 от 16.11.2017г Администрации города Сочи «» О повышении базовых окладов, базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда

- Решение Городского Собрания Сочи Краснодарского края от 22 декабря 2022 года №186 «О бюджете города Сочи на 2023 год и плановый период 2024 и 2025 годов»

- Постановление Администрации города Сочи от 05.07.2021г № 1298 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

- Постановление 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 в муниципальных учреждениях образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»

- Постановление Администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 28.07.2023г №2206 «О внесении изменений в постановление от 22 01.2021года №50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений в муниципальных учреждениях образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»

- Постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 25 ноября 2021 года № 2707 «Об утверждении муниципальной программы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края «Развитие отрасли «Образование» города Сочи»

1.3. Настоящее положение разработано в целях совершенствования оплаты труда

муниципальных работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10 города Сочи имени атамана С.И. Белого, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.4. Целью настоящего Положения является:

- порядок и условия оплаты труда;
- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда директора.

1.5. Оплата труда работников школы устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края с учётом:

- 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.

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

В случаях, когда выплата стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в школе показателей и критериев, то в трудовом договоре работника.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.9. Фонд оплаты труда МОБУ СОШ №10 имени атамана С.И. Белого формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению, и средств от оказания услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности МОБУ СОШ №10 имени атамана С.И. Белого.

1.10. Оплата труда работников организации, участвующих в оказании платных, дополнительных образовательных услуг производится за счет средств, полученных от оказания этих услуг.

1.11. Оплата труда работников, МОБУ СОШ № 10 имени атамана С.И. Белого производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово хозяйственной деятельности 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 учреждения.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. По профессиональным квалификационным группам служащих, работников

учебно-вспомогательного персонала и руководителей структурных подразделений устанавливаются базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по занимаемым должностям работников в соответствии с профессиональными квалификационными уровнями и составляют:

Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты	Оклад с учётом применения повышающего коэффициента
1	2	3
Должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад - 5453,00 рублей		
1 квалификационный уровень: делопроизводитель	0,00	5956,00
Должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад – 5544,00 рублей		
1 квалификационный уровень: лаборант	0,00	5544,00
Должности служащих третьего уровня		
Базовый должностной оклад - 6100,00 рублей		
1 квалификационный уровень: бухгалтер, специалист по кадрам; специалист по охране труда, специалист в сфере закупок, инженер по обслуживанию информационно вычислительной техники	0,00	6100,00
Должности руководителей структурных подразделений		
Базовый должностной оклад – 8500,00 рублей		
1 квалификационный уровень: заведующий	0,00	8500,00

2.2. По профессиональным квалификационным группам педагогических работников базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты	Оклад с учётом применения повышающего коэффициента	Оклад с учётом применения повышающего коэффициента и периодическим и изданиями
Должности педагогических работников				
Базовый должностной оклад - 8068,00 рублей				
1.1.	2 квалификационный уровень: социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования.	0,08	8714,00	8829,00
1.2.	3 квалификационный уровень: педагог-психолог	0,09	8795,00	8910,00
1.3.	4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности), учитель.	0,10	10061,00	8990,00

2.3. В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 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 (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.

Оклад педагогического работника определяется по формуле:

$$(Об \times К + Дк) \times Уф$$

Оп = -----, где:

У<sub>н</sub>

Оп - оклад педагогического работника;

Об - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы педагогического работника;

К - повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы по профессиональным квалификационным уровням;

Дк - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

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

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

2.4. Базовые оклады профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и составляют:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1	2
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5360,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5453,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5544,00
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5637,00
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8731,00
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5913,00
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6100,00
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6284,00

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённых к квалификационным уровням
1	2
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, курьер.
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

2.5. Распределение профессий рабочих учреждений по квалификационным уровням приведено в таблице:

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.7. Месячная заработная плата работников МОБУ СОШ № 10 имени атамана С.И. Белого состоит из оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.8. Оклад педагогического работника, ставка заработной платы определяется путём умножения оклада, ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного производного на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время отмены занятий, оплата за это время не производится.

2.10. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата 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 производиться из расчёта заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий по указанным основаниям.

2.11. Перед получением заработной платы за вторую половину месяца каждому работнику

выдается расчётный лист по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

В расчётном листе коды начислений и удержаний заработной платы указываются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.12. Заработная плата выплачивается через банковский счёт с использованием банковских карт два раза в месяц не позднее 30 числа текущего месяца и 15 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня.

2.13. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

### **3. Расчёт оплаты труда директора, заместителей директора ОУ.**

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

3.2. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится муниципальное учреждение, в кратном отношении к средней заработной плате работников, возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителю определяется в соответствии с приложением №10 к настоящему Положению.

3.3. Кратность устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится муниципальное учреждение.

3.4. Должностные оклады заместителей директора и главных бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.5. С учётом условий труда руководителю учреждения, заместителям директора и главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премирование, а также материальной помощи установлены в приложении №10 к настоящему Положению.

3.6. Должностные оклады директора организации и заместителей директора подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

### **4. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников.**

4.1. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя. Месячная заработная плата педагогических работников состоит из выплат стимулирующего и компенсационного характера, выплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность и оклада.

Неаудиторная (внеурочная) деятельность является неотъемлемой и обязательной частью основной общеобразовательной программы.

Внеурочная деятельность осуществляется посредством реализации рабочих программ внеурочной деятельности;

Рабочая программа внеурочной деятельности является обязательным элементом основной образовательной программы, наравне с иными программами, входящими в содержательный раздел основной образовательной программы.



Объём (часы) реализуемой рабочей программы внеурочной деятельности входит в учебную(аудиторную) нагрузку педагогического работника.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов.

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

4.4. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов в неделю на предмет.

4.5. Должностной оклад преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год), выполняемых в счет должностного оклада.

4.6. Преподавательская работа преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности сверх 360 часов в год, а также преподавательская работа руководящих и других работников школы без занятия штатной должности в школе оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

4.7. Настоящий порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников применяется при оплате:

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

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

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

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

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

Размер почасовой оплаты труда не увеличивается на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, стимулирующую надбавку за выслугу лет, а также на доплату за работу в классах наполняемостью свыше 25 человек.

4.8. Размер оплаты за один час оказания дополнительной платной услуги определяется исходя из почасовой оплаты труда.

## **5. Компенсационные выплаты.**

5.1. Оплата труда работников школы, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1. за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2. за совмещение профессий (должностей);
3. за расширение зон обслуживания;
4. за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
5. за специфику работы педагогическим и другим работникам;
6. за работу в ночное время;
7. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.2. Выплаты за специфику работы педагогическим работникам, участвующим в образовательном процессе, к окладу (должностному окладу), ставки должностного оклада устанавливаются по следующим критериям:

Виды выплат	Размеры выплат
За индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей.	20 % от размера ставки заработной платы или должностного оклада
За проверку тетрадей и письменных работ учащихся, включая обучение на дому: - в 1-4 классах - в 5-11 классах по русскому языку, литературе	10% от ставки заработной платы
За проверку письменных работ: - учащихся в 1-11 классах по математике, химии, физике, иностранному языку, истории, обществознанию	5% от ставки заработной платы
За заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими: - имущество в которых находится на ответственном хранении	От 400 рублей
За руководство предметными комиссиями, методическими объединениями	От 1000 рублей
За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся:	Заместителю директора, в должностные обязанности которого входит воспитательная(учебно- воспитательная) работа, учителю по физической культуре в размере- 2000 рублей, педагогу-психологу, социальному педагогу в размере -1000 рублей.

Размер выплаты устанавливается при условии выполнения нормы рабочего времени. При выполнении объема работ менее рабочего времени, расчет выплаты производится пропорционально рабочей (учебной) нагрузке 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. Предельный размер выплаты, выплачиваемый одному педагогическому работнику в одной организации, не может превышать вышеуказанный размер выплат.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

5.3. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата устанавливается при наличии заключения специальной оценки условий труда (далее - СОУТ) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ место признаётся безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

5.4. 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 учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

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

5.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлечённым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

1. 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;
2. не менее одинарной 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 части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5.9. Установление компенсационных выплат работникам МОБУ СОШ № 10 имени атамана С.И. Белого осуществляется в соответствии с приказом директора школы в пределах средств, направленных учреждением на оплату труда.

5.10. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации, производится выплата компенсации, отобранной в соответствии с установленными

законодательством Российской Федерации требованиями и включенными в состав специалистов, привлекаемых к проведению государственной итоговой аттестации, утвержденных приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

5.11. Размер компенсации педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации в размере 520 рублей в день (без учета размера отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве).

5.12. Компенсация выплачивается пропорционально количеству фактических дней участия педагогического работника в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации.

Размер компенсации, выплачиваемой педагогическому работнику, определяется по формуле:  
$$K_{\text{комп}} - \text{размер компенсации, выплачиваемой педагогическому работнику;}$$

$$K_{\text{комп}} = K_{\text{отч}} \times \frac{F_{\text{факт}}}{F_{\text{план}}} \times O, \text{ где:}$$

$K_{\text{отч}}$  - установленный размер компенсации в день;

$F_{\text{факт}}$  - количество фактических дней участия педагогического работника в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования;

$O$  - размер отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве).

5.13. Компенсация педагогическим работникам выплачивается путем перечисления денежных средств на их банковские счета.

Выплата компенсации осуществляется в течении 20 рабочих дней со дня получения уполномоченным органом ведомостей рабочего времени и документов от педагогических работников, за счет бюджетных ассигнований краевого бюджета, предусмотренных на указанные цели.

5.14. Выплата компенсации осуществляется за счет средств субвенции на материально-техническое обеспечение пунктов проведения экзаменов для государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования и выплату педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, предоставляемой местным бюджетам муниципальных образований Краснодарского края из краевого бюджета.

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. Размер фонда оплаты муниципальных общеобразовательных организаций определяется исходя, из утвержденного объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в части средств на осуществление отдельных государственных полномочий по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ. Размер стимулирующих выплат устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Также выплаты стимулирующего характера могут осуществляться из поступлений от приносящей доход деятельности. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению директора на основании протокола Управляющего совета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

6.2. Выплаты стимулирующего характера производятся за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

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

1. повышающих коэффициентов к ставке заработной платы;
2. надбавки за выслугу лет;
3. надбавки за интенсивность и эффективность работы;
4. надбавки молодым специалистам;
5. выплаты для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников;
6. премии по итогам работы;
7. премии за качество выполняемых работ;
8. ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций;
9. других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами.

6.4. В организации установлены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

1. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы **за квалификационную категорию**;
2. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы **за учёную степень, почётное звание, почетная грамота**.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 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 окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

6.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы **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;

6.6. Повышающий коэффициент к окладу за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам организации, которым присвоена учёная степень, почётное звание при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 - при наличии учёной степени кандидата наук или за почётное звание, название которых

начинается со слов: «Заслуженный ...», «Народный ...», «Почётный...» или знака «Отличник народного просвещения», знака «Отличник физической культуры и спорта».

0,025- за «Почетную грамоту.....»

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

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

Размеры надбавки работникам за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

1. при стаже работы от 1 до 5 лет - 5 %;
2. при стаже работы от 5 до 10 лет - 10 %;

при стаже от 10 лет и выше - 15% от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

**6.8 Стимулирующие выплаты применяются в процентном и фиксированной сумме по следующим основаниям:**

Категория работников	Наименование выплат	
Заместители директора, Главному бухгалтеру	Персональная доплата за работу с соц. партнерами-зам директора по АХР	до 1200рублей
	Персональная доплата за аналитический подход к планированию воспитательной работы в учреждении-зам директору по ВР	до 6000 рублей
	За составление расписания- зам. директора по УВР	70% от оклада
	Персональная доплата за качественное ведение документации-главному бухгалтеру	80% от оклада
	Персональная доплата за высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы-зам директору по УВР	70% от оклада
	Персональная доплата за разработку новых положений, подготовку экономических расчетов, учет и контроль по финансированию средств, за мониторинги и составление расчетов по дистанционному обучению- зам директору по ФЭР.	80% от оклада
	Персональная доплата за высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса-зам. директору по УВР	70% от оклада
	Персональная доплата за высокое качество осуществления хозяйственной деятельности-зам. директору по АХР	65% от оклада
	За руководство центром дистанционного обучения-зам директору по УВР	70% от оклада

Педагогические работники, учителя	За патриотическое и нравственное воспитание учащихся, работу в классах казачьей направленности, спортивные командные достижения	1000 рублей
	Персональная доплата за напряженность	60 % от ставки заработной платы
	За выполнение функции классного руководителя	4000 рублей в месяц
	Ежемесячное денежное вознаграждение классному руководителю	5000 рублей в месяц, выплачивается за выполнение классного руководителя в каждом классе,
		но не более двух вознаграждений одному педагогическому работнику, независимо от количества обучающихся в каждом из классов
	За выпуск школьной газеты	800 рублей
	За заведование школьным музеем	1000 рублей
	За ведение информационно-коммуникационной программы «Сферум»	От 1000 рублей
	За тьюторство, разработку и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения (разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий, публикации в педагогических газетах и журналах) учебно-методической литературы, наглядных пособий, публикации в педагогических газетах и журналах	2000 рублей
	За реализацию проекта «Кулинарный клуб»	2000 рублей

	За общие результаты деятельности организации, участия в подготовке и организации социально-значимых мероприятий	1000 рублей
	За наставничество	От 500 рублей
	За психолого-педагогическое сопровождение процесса обучения детей с инвалидностью при помощи дистанционных образовательных технологий	3000 рублей
	За ведение АИС «Сетевой город»	до 5 000 рублей
Специалист по охране труда	За руководство гражданской обороной	10 000 рублей
Инженеру по ИВТ	Персональная доплата за работу, связанную с дистанционным обучением, за работу с Федеральными сайтами, со школьным сайтом	8000 рублей, 4000 рублей, 7000 рублей
Специалисту по закупкам	Персональная доплата	20000 рублей
Руководителю структурного подразделения (заведующая библиотекой).	Персональная доплата за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей	14000 рублей
Бухгалтеру	Персональная доплата за работу с организациями, связанными с финансовой деятельностью, за расширение зоны обслуживания	14000 рублей, 10500 рублей
Библиотекарю	За оформление тематических выставок	5200 рублей
Специалист по кадрам, делопроизводитель	Персональная доплата, за ведение протоколов педагогических советов -специалисту по кадрам. За ответственность в организации школьного питания, персональная доплата ,за ведение АИС «Сетевой город Образование»-делопроизводителю	13000 рублей, 1500 рублей 10 000 рублей 5000 рублей, 11000 рублей
Уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Персональная доплата за качественную уборку помещений Доплата до МРОТ	1500 рублей



## 6.9 Доплата молодым специалистам:

В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производится выплата доплат молодым специалистам.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору.

Молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящихся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течении года после окончания организации высшего или профессионального образования.

Статус молодого специалиста действует в течении трех лет, сохраняется или продлевается в случаях призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста тех лет.

1. Доплата молодому специалисту в размере 3000 рублей устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, на срок в 3 года (36 месяцев);
2. 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 осуществляется за счет средств краевого бюджета, поступающих в местный бюджет (бюджет муниципального образования).

6.10. В соответствии с постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского от 25.11.2021 № 2707 «Об утверждении муниципальной программы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи» Краснодарского края «Развитие отрасли «Образование» города Сочи для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций.» и законом Краснодарского края от 03.03.2010 №1911- КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» (с изменениями на 30.12.2022г) в учреждении за счёт поступающих в местный бюджет средств краевого бюджета осуществляется денежная выплата для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников размере 3000 рублей в месяц\*.

\* К отдельным категориям работников относятся:

1. Педагогические работники (учитель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-библиотекарь).
2. Обслуживающий персонал (дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, сторож, уборщик служебных помещений).

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

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

Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей, расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц в порядке и в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

6.11 . Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем школы с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно,-по представлению руководителя учреждения.

6.12. Размеры выплат за дополнительные виды работ могут быть установлены: в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы

### **7.Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство**

#### **Постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края. №2707 от 25.11.2021г пункт 1.2.1.14**

7.1 На основании постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 5 июля 2021 года № 1298 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций города Сочи ,реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы.» , ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается педагогическим работникам за каждый класс независимо от количества обучающихся в классе за фактически отработанное в календарном месяце время.

7.2 Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

7.3 Выплата вознаграждения в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счет средств федерального бюджета.

7.4 На основании постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

№ 2707 от 25.11.2021г пункт 1.2.1.14

Выплата вознаграждения в размере 4000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя за счет средств местного и краевого бюджета.

### **8.За эффективность деятельности педагогов проводится оплата по баллам, согласно критериям оценки эффективности деятельности педагогов.**

#### **Критерии оценки эффективности деятельности педагогов МОБУ СОШ № 10 имени атамана С.И.Белого**

№ п/п	Наименование критерия	Инструмент диагностики	Расчет показателя	Само-оценка педагога	Итоговый балл (оценка Комиссии)
<b>1. Результативность деятельности учителя, динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)</b>					
1.1	Наличие выпускников получивших на ЕГЭ (ОГЭ) результаты (в баллах) выше	Анализ статистических данных	В течение года за каждый класс в отдельности (русский язык, математика), другие предметы за параллель ЕГЭ: выше краевого уровня –		

	среднего по краю		10б ОГЭ: выше краевого уровня – 5б		
1.2	Наличие учащихся, получивших 100 баллов по предмету на ЕГЭ	Анализ статистических данных	10 б за каждого в течение года		
<b>2. Внеурочная деятельность педагога</b>					
2.1	Подготовка победителей и призеров творческих конкурсов, спортивных соревнований	Приказ	федеральный уровень – 4 балла региональный уровень – 3 балла муниципальный уровень – 2 балла		
2.2	Подготовка победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников	Приказ	федеральный уровень – 4 балла региональный уровень – 3 балла муниципальный уровень – 2 балла		
2.3	Подготовка победителей и призеров научно-практических конференций	Приказ	федеральный уровень – 4 балла региональный уровень – 3 балла муниципальный уровень – 2 балла		
2.4	Участие учащихся в заочных, дистанционных конкурсах («Медвежонок», «Кенгуру», «Инфознайка», «Кит», «Альбус», и т. д.)	Анализ статистических данных	От 1 до 10 учащихся - 1 балл от 11 до 30 учащихся - 2 балла		
2.5	Организация внеклассной работы по предмету	Приказ, фотоотчет	На параллель – 1 балл на ступень – 2 балла общешкольный – 3 балла		
<b>3. Методическая деятельность педагога</b>					
3.1	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	Приказ	Федеральный уровень – 4 балла региональный уровень – 3 балла муниципальный уровень – 2 балла		
3.2	Выступление на федеральных, краевых, городских конференциях, совещаниях, семинарах	Приказы, сертификаты, письма	Федеральный уровень – 4 балла региональный уровень – 3 балла муниципальный уровень – 2 балла		
3.3	Участие педагога в экспертной работе по аттестации педагогов, проверке ОГЭ и проверке олимпиад	Приказ	Участие – 1 балл		

3.4	Публикации педагога в печатных изданиях города, края, России	Публикация	За одну печатную публикацию – 10 баллов.		
3.5	Наличие публикаций в сети Интернет города, края, России	Скриншот	За одну электронную публикацию – 3 балла, но не более 9 баллов		
3.6	Выпуск брошюр, наглядных пособий	Единица	За каждый выпуск – 10 баллов		
<b>4. Организация воспитательной работы с учащими и родителями</b>					
4.1	Реализация социального проекта, связанного с воспитательной деятельностью	Проект, отчеты о реализации проекта	Социальный проект регионального уровня и выше – 3 балла муниципального – 2 балла школьного – 1 балл		
4.2	Качество участия классных коллективов в школьных мероприятиях (при условии участия в подготовке классного руководителя)	Сбор статистических данных о результатах участия	Класс постоянно участвует во всех мероприятиях, постоянно занимает призовые места – 3 балла Класс постоянно участвует во всех мероприятиях, иногда занимает призовые места – 2 балла Класс постоянно участвует во всех мероприятиях, без призовых мест 1 балл		
4.3	Качество участия классных коллективов в городских мероприятиях (в соответствии с приказами и списками)	Сбор статистических данных о результатах участия	Принимает участие в полном составе – 2 балла Принимает участие не в полном составе – 1 балл		
4.4	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы, встреча VIP-персон	Приказ	1 мероприятие – 3 балла		
<b>5. Сохранение здоровья учащихся</b>					
5.1	Охват учащихся горячим питанием	Мониторинг	Охват питанием – 80% – 3 балла 50-79% – 2 балла 30-49% – 1 балл менее 20% – «-1» балл (при отсутствии долга)		
5.2	Участие педагога в организации отдыха детей	Приказ	Работа в качестве воспитателя – 2 балла работа начальником – 10 баллов		
<b>6. Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности</b>					
6.1	Работа на микрорайоне по	Приказ	Обход - 2 балла Отказ – «-2» балла		

	организации всеобуча				
6.2	Участие в подготовке ОУ к новому учебному году	Фотоотчет, приказ	Организация ремонта класса – 2 балла Участие в ремонте помещений ОУ – 3 балла		

Стоимость бала устанавливается путем деления суммы из сложившейся экономии на суммарное кол-во баллов оценки эффективности за учебное первое и второе полугодия. Подтверждение баллов справками, дипломами и сертификатами.

## **9. Порядок премирования работников общеобразовательного учреждения**

9.1. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются за высокое качество организации образовательного и воспитательного процесса, активность и инициативу.

9.2. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются в фиксированной сумме и в процентном отношении

9.3. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) работникам общеобразовательного учреждения могут устанавливаться как разовые, так и на календарный год, ежеквартально или ежемесячно.

9.4. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, и профсоюзным органом по представлению руководителя общеобразовательного учреждения.

9.5. Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, и профсоюзный орган аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

9.6. Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, и профсоюзным органом вопроса о стимулировании работников устанавливается положением, утверждаемым руководителем общеобразовательного учреждения.

9.7. Размер поощрительной выплаты по результатам труда (премия) каждому конкретному работнику общеобразовательного учреждения определяется учреждением самостоятельно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и устанавливается на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

9.8. Рекомендуемые поощрительные выплаты по результатам труда (премии) работникам общеобразовательного учреждения по следующим основаниям для премирования:

<b>Наименование должности</b>	<b>Основание для премирования (по итогам предыдущего года, квартала)</b>
Педагогические работники	- достижение учащимися более высоких показателей обученности по предмету в сравнении с предыдущим периодом;
	- стабильность и рост качества обучения;
	- отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные отметки по итогам учебного года;
	- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;
	- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций районного, муниципального, зонального, краевого, Всероссийского уровней;
	- организация проектной деятельности учащихся;
	- участие в инновационной деятельности учреждения, ведение экспериментальной работы;
	- разработка и внедрение авторских и авторизованных программ;
	- разработка и ведение элективных курсов;
	- выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение уроков высокого качества;</li> <li>- подготовка и проведение массовых внеклассных и внешкольных мероприятий с обучающимися;</li> <li>- организация качественного участия обучающихся в городских массовых акциях и мероприятиях;</li> <li>- использование информационных технологий в образовательном процессе, применение электронных учебников, обучающих компьютерных программ;</li> <li>- использование новых форм организации образовательного процесса: урок-презентация, урок-исследование; урок-игра и др.</li> <li>- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки, чередование видов деятельности учащихся и т.п.);</li> <li>- 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 и т.п.);</li> <li>- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;</li> <li>- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях районного и муниципального уровней);</li> <li>- разработка и проведение открытых уроков, открытых мероприятий с учащимися, педагогических гостиных и т.п.;</li> <li>- работа педагога в качестве наставника;</li> <li>- организация и проведение 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 и др.;</li> <li>- снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, ПНД УВД, внутришкольном учете;</li> <li>- отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, по поводу конфликтных ситуаций; эффективность работы по решению конфликтных ситуаций</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- исполнительская дисциплина педагога в ведении школьной нормативно-правовой документации;</li> <li>- регулярная работа педагога с классными журналами, дневниками учащихся;</li> <li>- образцовое ведение личных дел учащихся, подготовка отчетов</li> </ul>
<p>Заместители директоров по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, научно-методической работе</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективная организация внутришкольного контроля в ОУ;</li> <li>- создание системы мониторинга учебно-воспитательного процесса в ОУ;</li> <li>- аналитический подход к планированию учебно-воспитательного процесса в ОУ;</li> <li>- разработка и эффективная реализация программы развития ОУ;</li> <li>- эффективная организация инновационно - экспериментальной деятельности в ОУ ( победитель муниципального этапа ПНПО в номинации лучшее инновационное ОУ, победитель конкурса на муниципальный грант и др.);</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень организации и проведения промежуточной и государственной (итоговой) аттестации учащихся;</li> <li>- создание системы работы по подготовке обучающихся и педагогов к проведению государственной (итоговой) аттестации в форме ЕГЭ, муниципального экзамена;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сохранение контингента обучающихся в ОУ;</li> <li>- сохранение контингента обучающихся в 10-11 классах;</li> <li>- создание системы работы с неуспевающими обучающимися (отсутствие</li> </ul>

	<p>второгодников, условно переведенных обучающихся);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин (отсутствие не обучающихся, снижение общего количества пропусков учебных занятий без уважительных причин);</li> <li>- эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (экстернат, обучение больных детей на дому и др.);</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективная работа по организации предпрофильного и профильного обучения;</li> <li>- работа по индивидуальным учебным планам в рамках эксперимента по профильному обучению;</li> <li>- организация профориентационной работы среди выпускников 9 и 11 классов ОУ;</li> <li>- развитие договорных связей ОУ с учреждениями дополнительного образования, учреждениями системы профессионального образования, работодателями;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация работы по подготовке к проведению процедуры аттестации ОУ;</li> <li>- высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;</li> <li>- работа по стимулированию педагогов на повышение квалификации</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- аналитический подход к планированию воспитательной работы в ОУ;</li> <li>- эффективная организация внутришкольного контроля деятельности классных руководителей в ОУ;</li> <li>- создание системы мониторинга воспитательного процесса в ОУ;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективная организация работы с обучающимися, состоящими на учете в КДНиЗП, ПДН УВД, внутришкольном учете;</li> <li>- высокий уровень организации работы по снижению количества правонарушений и преступлений, совершенных обучающимися в ОУ;</li> <li>- работа по увеличению процента охвата обучающихся, стоящих на различных видах учета, системой дополнительного образования, внеурочной деятельностью;</li> <li>- эффективная организация работы с обучающимися в каникулярный период;</li> </ul> <p>- создание системы работы с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации;</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);</li> <li>- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;</li> </ul>
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ в соответствии с нормами СанПиН;</li> <li>- обеспечение выполнения требований правил пожарной и электробезопасности в ОУ (отсутствие предписаний контролирующих органов);</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение охраны образовательного учреждения в период образовательного процесса и во внеурочное время;</li> <li>- обеспечение контрольно-пропускного режима в ОУ;</li> <li>- наличие и функционирование системы экстренной связи в ОУ;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качественная организация работы по развитию материально-технической базы ОУ;</li> <li>- эффективность использования материально-технической базы ОУ;</li> <li>- эффективная работа по привлечению социальных партнеров к развитию материально-технической базы ОУ;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение системы работы по охране труда и технике безопасности;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация работы в отсутствие благоустроенности учреждения (отсутствие централизованного отопления, водоснабжения, связи и т.д.);</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация контроля и эффективного использования собственного автотранспорта и сельхозтехники ОУ;</li> <li>- организация функционирования собственных котельных, водонакопительных емкостей и их эффективная эксплуатация;</li> <li>- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в ОУ;</li> </ul>
Работники бухгалтерии	<ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременное и качественное предоставление отчетности;</li> <li>- качественное ведение документации;</li> <li>- исполнительская дисциплина;</li> </ul>
Педагог-психолог, социальный педагог	<ul style="list-style-type: none"> <li>- результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;</li> <li>- эффективная работа по преодолению проблем обучающихся в учебной деятельности и коммуникации;</li> <li>- высокий уровень психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесса в ОУ;</li> <li>- эффективная система работы с родителями обучающихся по различным проблемам детско-взрослых отношений;</li> <li>- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;</li> <li>- создание эффективной системы работы с детьми «группы риска», «трудными семьями»;</li> <li>- высокий уровень организации социально-направленных акций и мероприятий в ОУ;</li> <li>- эффективная работа по изучению социального запроса обучающихся и их родителей в микрорайоне ОУ;</li> <li>- качественная организация и проведение подворовых обходов в микрорайоне ОУ;</li> </ul>
Библиотекарь, зав.библиотекой	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокая читательская активность обучающихся;</li> <li>- пропаганда чтения как формы культурного досуга;</li> <li>- результативное участие в общешкольных и районных мероприятиях;</li> <li>- эффективное выполнение плана работы библиотекаря</li> <li>- организация работы библиотеки как ресурсного центра образовательного учреждения, микрорайона ОУ;</li> <li>- качественное оформление тематических выставок, проведение презентаций;</li> <li>- эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки; работа в сети Интернет;</li> <li>- высокий уровень организации работы по сохранению и пополнению библиотечного фонда ОУ;</li> </ul>
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник, рабочий по обслуживанию, сторож и т.д.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений ОУ в соответствии с нормами СанПиН;</li> <li>- организация и проведение генеральных уборок в ОУ;</li> <li>- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка участка;</li> <li>- содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм;</li> <li>- проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений в ОУ, покосу травы и др.</li> <li>- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;</li> <li>- проведение регулярного мелкого ремонта школьной мебели, учебных и вспомогательных помещений;</li> <li>- качественная работа по обеспечению сторожевой охраны образовательного учреждения (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения ОУ в период работы);</li> </ul>

9.9 Размеры премирования сотрудников к празднику и по итогам года устанавливаются в связи с экономией стимулирующей части фонда оплаты труда и устанавливаются на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

9.10 Премия и ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы



устанавливается руководителю учреждения распоряжением администрации города Сочи ежеквартально, которое издается на основании служебной записки начальника управления по образованию и науке администрации города Сочи.

1. премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
2. премия за качество выполняемых работ;
3. премия в связи с профессиональным праздником «Дню учителя», которая выплачивается работникам одновременно.

8.11 Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы организации.

При премировании учитывается:

1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
2. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
3. проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
4. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
5. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
6. участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии определяется в абсолютном значении. Максимальным размером премия не ограничена.

Выплаты премий по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не производится.

9.12 Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 10 000 рублей, при:

1. поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования город Краснодар;
2. присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, муниципального образования город Краснодар, награждении знаками отличия Российской Федерации;
3. награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
4. награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, главой муниципального образования город Краснодар.

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

9.14 В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной

комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**10. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций выплачивается при соблюдении следующих условий:**

1. ежегодная выплата устанавливается в размере 5750 рублей;
2. ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника;
3. права на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключенного по 1 сентября соответствующего года;
4. ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам, 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;

5. список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом директора;
6. ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятии 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;

**11. Материальная помощь.**

11.1 Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором и данным положением.

11.2 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель школы на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

**11.3. Критерии и размеры выплаты материальной помощи:**

Категория получателя	Причины выплаты	Подтверждающие документы	Размер выплат и доплат
Административно управленческий персонал, педагогический персонал, учебновспомогательны	По случаям смерти близких родственников (матери, отца, жены, мужа, детей);	Копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке (для мужа, жены), копия свидетельство о рождении (для детей)	От 5000 руб

й персонал, обслуживающий персонал.	тяжелое материальное положение, которое обосновывается следующим: - проживает одна (один);  - имеет инвалидность  - одна (один) воспитывает детей - многодетная семья  - муж (жена) временно не работает и т.д.	Удостоверение матери- одиночки Справка об инвалидности Копия свидетельство о рождении ребенка Справка многодетной семьи	3000 руб
	В связи с чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, затопило квартиру и т.п.);	Документы подтверждающие факт чрезвычайной ситуации, выданные соответствующей организацией	
	На лечение	Медицинская справка, медицинское заключение, выписка из анамнеза, рецепт на лекарственный препарат,	5000 руб
		письменное назначение лечащего врача, квитанция об оплате медицинских услуг или препаратов, акт выполненных, полученных медицинских услуг,	
	в связи с рождением ребенка;	Копия свидетельство о рождении ребенка	
	по случаю вступления в брак;	Копия свидетельства о заключении брака	
	юбилейная дата (50,55,60,65 и т.д.)	Копия паспорта	5000

## 12.Порядок и условия выплат стимулирования руководителя общеобразовательной организации

12.1 Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, в том числе премирование руководителя организации, производятся на основании оценки деятельности организации за отчетный период в соответствии с установленным приказом, директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар показателями эффективности работы организации.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, в том числе премирование руководителя организации, устанавливаются приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

Руководителю организации может быть оказана материальная помощь в размере до двух

должностных окладов в год и в связи с юбилеями (50,55,60 лет и т.д.).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар на основании письменного заявления.

### **13. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

13.1. Почасовая оплата педагогических работников применяется при оплате:

1. за часы, выполненные в порядке замещения, отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, в период, продолжавшийся не более двух месяцев;
2. за часы внеурочной деятельности, выполненные в рамках федерального государственного образовательного стандарта сверх объёма, установленного при тарификации;
3. за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

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

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

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

Размер почасовой оплаты труда увеличивается на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и учёную степень, почётное звание, стимулирующую надбавку за выслугу лет

### **14 Заключительные положения**

14.1 Отдельные пункты Положения могут быть изменены (уточнены, расширены или исключены).

14.2 Настоящее положение об оплате труда вступает в силу со дня его утверждения и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2023.