

Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения
средняя общеобразовательная школа №49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Заключенного на 2022-2025 годы
Принятого на собрании трудового коллектива
22.12.2022 г. Протокол № 4

Уведомительная регистрация проведена
в ГКУ КК ЦЗН города Сочи 27.12.2022 г., рег. № 36-А.

1. Считать утратившим силу приложение № 3 к коллективному договору на 2022-2025 годы «Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко».
2. Принять новую редакцию приложения № 3 «Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко». (прилагается).
3. Считать утратившим силу приложение № 4 «Положение распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко».
4. Переименовать и принять новую редакцию приложение № 4 «Положение об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко».
5. Вышеуказанные изменения вступают в силу с 01.01.2024 года.

От Работодателя:
Директор
О.И. Цупрунова
(подпись)
01 «апреля» 2024 года



От Работников:
Председатель ПК
Н. А. Цернант
(подпись)
01 «апреля» 2024 года



государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Сочи» г. Сочи - Курорт муниципальное бюджетное учреждение образования
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения Дата 01.04.2024 № 36-А
г. специалист В.А. Тамбошова наименование должности, подпись, Ф.И.О.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации
МОБУ СОШ № 49 им. Н.И. Кондратенко

 А.А. Перьянт
Протокол № 3 от «01» апреля 2024 года



УТВЕРЖДАЮ

Директор
МОБУ СОШ № 49 им. Н.И. Кондратенко

 О.И. Цупрунова
Приказ № 92/2 от «01» апреля 2024 года



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения
средней общеобразовательной школы № 49
города Сочи имени Н.И. Кондратенко

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко (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 Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко (далее - МОБУ), 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 № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко, Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко, Положением об оплате труда из средств, полученных от приносящей доход деятельности, работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко - в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и 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 исчисления 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>Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня:</i>		
первый	– дворник 1 разряда	8 121
первый	– уборщик служебных помещений 1 разряда	8 121
первый	– слесарь – электрик по ремонту электрооборудования, 3 разряда	8 616
первый	– рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда	8 616
<i>Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</i>		
первый	– делопроизводитель	8 365
<i>Общепрофессиональные должности служащих второго уровня</i>		
второй	– заведующий хозяйством	8 703
<i>Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня</i>		
первый	– программист	8 875
первый	– специалист по кадрам	8 875
первый	– специалист по охране труда	8 875

<i>Должности работников культуры, искусства, и кинематографии ведущего звена</i>		
	– библиотекарь	11 435
<i>Должности педагогических работников:</i>		
второй	– педагог дополнительного образования	13 524
второй	– социальный педагог	13 524
третий	– педагог – психолог	13 649
четвертый	– преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	13 775
четвертый	– тьютор	13 775
четвертый	– учитель – дефектолог	13 775
четвертый	– учитель – логопед	13 775
четвертый	– учитель	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

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.

2.8.1. Заработная плата перечисляется в безналичном порядке на банковский лицевой счет, указанный работником.

3. Порядок исчисления 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;

3.7.1. 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 исчисляется 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;

- выплаты стимулирующего характера, установленной пунктом 3.8 раздела 3 «Положения об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 им. Н.И. Кондратенко».

3.7.2. Среднемесячное количество рабочих часов определяется для педагогических работников МОБУ, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю, 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).

3.7.3. 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 № 49 им. Н.И. Кондратенко».

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.

4.6.1. 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.

4.6.2. Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения.

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 (объёма педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям I - XI классов; педагогу дополнительного образования;

- за 20 часов педагогической работы в неделю: учителю – дефектологу, учителю – логопеду;

- за 36 часов педагогической работы в неделю: педагогу – психологу, преподавателю – организатору основ безопасности жизнедеятельности, социальному педагогу, тьютору, 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 Краснодарского края;

- работников МОБУ (за исключением руководителя учреждения) –

«Положением об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 им. Н.И. Кондратенко».

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 № 1572-КЗ месячная заработная плата работников МОБУ, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного 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 МОО, 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.

6.3.1. Штатное расписание, внесение изменений в штатное расписание

утверждаются приказом руководителя МОБУ.

6.3.2. Штатное расписание согласовывается с Управлением.

6.3.3. 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 городской округ 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.

6.3.4. 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

Председатель первичной профсоюзной
организации
МОБУ СОШ № 49 им. Н.И. Кондратенко


А.А. Мерзханов
Протокол № 3 от «01» апреля 2024 года



УТВЕРЖДАЮ

Директор
МОБУ СОШ № 49 им. Н.И. Кондратенко


О.И. Изупрунова
Приказ № 92/2 от «01» апреля 2024 года



ПОЛОЖЕНИЕ

**Об установлении выплат компенсационного и
стимулирующего характера работникам
Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения
средней общеобразовательной школы № 49
города Сочи имени Н.И. Кондратенко**

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко (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 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи 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 № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко (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 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 применения 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 оклада пропорционально отработанному времени:

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

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

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

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

Расчет компенсационной выплаты определяется по следующей формуле:

$$K_{\text{Вс}} = \frac{D_{\text{Оос}} \times \frac{\text{Надб.со}}{V\%} \times K1}{n \times K2}$$

, где

$K_{\text{Вс}}$ – компенсационная выплата за совмещение должностей,

$D_{\text{Оос}}$ – должностной оклад по основной должности,

$\text{Надб.со}\%$ – процент надбавки за совмещение должностей

$K1$ – количество дней, отработанных по совмещаемой должности,

$K2$ – количество рабочих дней в текущем месяце в соответствии с производственным календарем.

Процент надбавки рассчитывается по формуле:

$$\text{Надб.со в. \%} = \frac{\text{ДОсов.}}{\text{ДОосн.}} \times \frac{\text{Vнагр. сов.}}{\text{сов.}} \times 100 \%$$

, где

ДОсов. – должностной оклад по совмещаемой должности,

Vнагр.сов – объём нагрузки по совмещаемой должности,

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

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

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

, где

КВрас. – компенсационная выплата за расширение зон обслуживания,

ДОосн. – должностной оклад по основной должности,

Надб.% – процент надбавки за расширение зон обслуживания,

К1 – количество дней, отработанных по совмещаемой должности,

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

Процент надбавки рассчитывается по формуле:

$$\text{Надб. рас \%} = \frac{\text{ДОосн.} \times \text{Vнагр.}}{\text{сов.}} \times 100 \%$$

, где

Vнагр. – объём дополнительной нагрузки

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

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

2.7. Выплаты за специфику работы педагогическим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу):

- педагогическим работникам МОБУ за обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении – в размере 20%;
- педагогическим работникам МОО за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому – в размере 20%.

2.8. 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 заведование 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.

2.8.1. Выплаты за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливаются педагогическим и иным работникам МОБУ, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия), на которых возложено выполнение указанных обязанностей.

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 (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

В рамках настоящего Положения классом-комплексом 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 ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для работников, выполняющих функции классного

руководителя, рабочим временем. За работу в указанные периоды производятся выплаты за осуществление функций классного руководителя до истечения действующей тарификации.

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

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	За проверку письменных работ (в процентах к должностному окладу, пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе)):	
	- для учителей начальных классов, учителей по предметам: русский язык, литература, математика	15,0 %
	- для учителей по предметам: английский язык, физика, химия, биология	5,0 %
	За заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами) (не зависимо от объема нагрузки (педагогической работы)):	
	- педагогическим работникам	1 000 рублей
	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
	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 закреплён 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
	За работу с дополнительной документацией	1 000 рублей

(не зависимо от объема нагрузки (педагогической работы))	
--	--

2.9. 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.

2.10. 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.

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

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

2.13. 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.

2.14. 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;
- доплата педагогическим работникам – молодым педагогам;
- выплата за эффективность (качество) выполняемых работ;
- премиальные 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 связанных 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 соответствии почетного звания, ученой степени педагогической деятельности или преподаваемых 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 (далее – 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 подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до **3,0**.

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

3.5. Выплата 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, заместителей директора, деятельность

которых связана с учебной, воспитательной и методической работой, выслуга лет устанавливается с учетом приложений 5 и 6 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 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 рабочей (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	От 5% или от 100 рублей
3	-Высокий показатель результативности, высокие академические и творческие достижения	От 5% или от 100 рублей
4	– 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;
 - советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
 - тьютор;
 - уборщик служебных помещений;
 - дворник

- в размере 8 000 руб. в месяц следующим отдельным категориям работников:
 - педагог-психолог;
 - социальный педагог;
 - учитель;
 - учитель – логопед;
 - учитель – дефектолог;
 - преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности.

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, 3 разряд.

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), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплат.

Выплаты осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

3.11. 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».

3.11.1. 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 I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

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

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

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

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

При заключении срочного трудового договора между 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 направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, доплата молодому педагогу не осуществляется. Доплата молодому педагогу возобновляется по истечении обстоятельств, указанным в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществления до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

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

3.12. 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.

4.5. Основанием для оценки эффективности (качества) деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

4.6. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

4.7. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в образовательном учреждении приказом руководителя создается Комиссия, состоящая из представителей администрации учреждения, первичной профсоюзной организации, руководителей ШМО.

4.8. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

4.9. В установленные приказом руководителя учреждения сроки (не менее чем за неделю до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают руководителю в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

4.10. 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 отработанного времени.

4.11. Критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника для установления выплаты за эффективность (качество) выполняемых работ:

<i>Показатель</i>	<i>Метод расчета показателей</i>	<i>Максимальное число баллов</i>
Учебная работа		
1. Подготовка учащихся 9 классов к ГИА	- по русскому языку и математике	5 баллов за класс
2. Подготовка учащихся 9, 11 классов к ГИА	- по предметам по выбору	10-20 учащихся – 3 балла свыше 21 учащегося – 4 балла
3. Участие в проведении олимпиад		Организатор – 1 балл Проверка – 2 балла
4. Проверка работ	- КДР, ВПР, - экзаменационных сочинений	1 балл (за класс) 2 балла
5. Проведение промежуточной аттестации	Учащиеся в форме семейного образования, самообразования, условный перевод (не свой ученик), ликвидация разницы в учебном плане	1 балл за каждую аттестацию учащегося
Внеурочная работа педагога		
6. Участие в олимпиадах	За каждого победителя:	
	1) на уровне муниципалитета	5 баллов
	2) на уровне края	20 баллов
	2) Всероссийский уровень	30 баллов
7. Участие в соревнованиях, конкурсах, фестивалях	За каждого победителя и призёра , команду:	
	1) на уровне школы	1 балл
	2) на уровне города	5 баллов
	3) на зональных	10 баллов
	4) на уровне края и РФ	15 баллов
8. Проведение открытого мероприятия по предмету. (не урок !)	-городской уровень и выше	10 баллов за каждое
9. Классное руководство	1) участие класса в школьных или городских мероприятиях	80% - 3 балла 40% - 2 балла 20% - 1 балл

	2) Проведение открытого воспитательного мероприятия в классе (с классом)	-городской уровень -5 баллов; -школьный уровень- 3 балла
10. Проектная деятельность	Наличие социально значимых проектов , выполненных под руководством учителя, организация волонтерской деятельности	5 баллов за проект (мероприятие)
11. Участие педагога в инновационной деятельности	Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах инновационных проектов муниципального, регионального и федерального уровней Участие в реализации инновационных программ и проектов в образовательной организации	Участник: 5 баллов за каждый Призеры: Районный уровень: 15 баллов за каждый; Городской уровень: 20 балла за каждый; Краевой уровень: 25 баллов за каждый; Федеральный – 30 баллов за каждый
	Наличие выступлений на научно-практических конференциях, семинарах по распространению передового опыта	10 баллов за каждое
	Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (электронные сборники)	20 баллов
	брошюры, наглядные пособия (печатные)	20 баллов за каждое
	Использование образовательных платформ в учебной деятельности	10 баллов (основная и средняя школа – за класс), начальная школа – за предмет)
12. Участие в работе оздоровительного/ трудового лагеря	руководитель воспитатель	1 балл за каждый день работы
13. Участие в подготовке школы к новому учебному году		3 балла
14. Подготовка кабинета к ППЭ		1 балл за каждую подготовку

4.12. Стоимость одного балла определяется, в зависимости от сложившейся экономии ФОТ 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, единовременно, 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. Успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	От 5% или от 200 руб.
	3. Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МОБУ	От 5% или от 200 руб.
	4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МОБУ	От 5% или от 200 руб.
	5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	От 5% или от 200 руб.
	6. Высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях	От 5% или от 200 руб.
	7. За интенсивность и высокие результаты работы	От 5% или от 200 руб.
	8. 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, награждении знаками отличия Российской Федерации	До 4-х окладов
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края	До 3-х окладов	
- награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.	До 2-х окладов	

4	Премия к юбилейным датам – 50,55,60 лет работникам, проработавшим в ОУ не менее 10 лет	5000 рублей
----------	--	-------------

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. Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя МОО 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, устанавливаются за выполнение функции классного руководителя в одном классе в размере:

– 5000 рублей в месяц в государственных образовательных организациях, расположенных (здания которых расположены) в населенных пунктах с численностью населения в 100 тыс. человек и более.

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 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе – комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

7.4. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (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 5000 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 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

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

1. Порядок установления ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования городской округ город-курорт Сочи 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 включительно, по основному месту работы.

8.2. Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам муниципальных 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, за

исключением случаев возобновления педагогическим работником трудовой деятельности в связи с окончанием длительного отпуска сроком до одного года или отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период с 2 августа по 1 сентября соответствующего года включительно. Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя МОБУ.

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 бюджета Краснодарского края 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 муниципальных 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.