



СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной профсоюзной  
организации

Кебякова Е.Д. /

протокол №

от «22» декабря 2022 г.



УТВЕРЖДЕНО  
Директор МОБУ СОШ № 49

И.И. Кондратенко

им. /

СОШ № 49

Приказ № 344

от «22» декабря 2022 г.

Цупрунова О.И. /

от «22» декабря 2022 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко (далее Положение) включает в себя:

а) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения 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 на основании приказа руководителя ОУ.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются приказом руководителя ОУ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

б) стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу):

-стимулирующая надбавка к окладу за учетную степень, почетное звание;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты труда;
- стимулирующая надбавка в целях сохранения кадрового потенциала;
- ежемесячная доплата молодому педагогу.

в) прочие выплаты стимулирующего характера по категориям персонала.

1.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя, доплаты, не входящие в тарифную часть оплаты труда и осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

1.3. Распределение выплат стимулирующего характера по результатам труда производится руководителем (директором) МОБУ СОШ № 49 им. Н.И. Кондратенко (далее - ОУ) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

1.4. Конкретный размер стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника ОУ устанавливается на основании приказа руководителя ОУ

1.5. Условием получения работником выплат и стимулирующей части фонда оплаты труда является добросовестное отношение к труду и исполнение должностных обязанностей. В случае дисциплинарного взыскания, неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей доплаты могут быть сняты на основании приказа руководителя ОУ.

## **2. Порядок установленная надбавок работникам ОУ**

2.1. Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников 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.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается пропорционально объему педагогической нагрузки.

2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении

конкретного работника. Размер повышающего коэффициента не может превышать 3,0 и утверждается приказом руководителя ОУ в отношении конкретного сотрудника.

2.3. Стимулирующие надбавки к окладу за учетную степень, почетное звание устанавливаются работникам, которым присвоена учетная степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, учетной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Ежемесячные стимулирующие доплаты работникам, имеющим государственные награды (включая почетные звания) СССР, Российской Федерации, Кубани, производятся в размере:

- а) за наличие государственных наград СССР или Российской Федерации, за звание «Заслуженный учитель России» - 1 500 рублей
- б) за наличие нагрудных знаков: «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения». Почетная грамота РФ, Почетная грамота Министерства просвещения РФ - 500 (пятьсот) рублей;
- в) За ученую степень-2 100 (Две тысячи сто) рублей.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение пропорционально объему педагогической нагрузки.

2.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования:

От 5 лет и до 10 лет - 500 рублей

От 10 лет и более-1000 рублей.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается пропорционально объему рабочей нагрузки, по основному месту работы и по основной должности.

2.5. Настоящим Положением предусмотрена ежемесячная стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам МОБУ СОШ № 49 им. Н.И. Кондратенко, устанавливаемая с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных средств на оплату труда.

2.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы 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. Основанием для

установления стимулирующей надбавки за интенсивности результаты работы является соответствие деятельности педагогических работников учреждения критериям оценки деятельности работника, установленное экспертной комиссией, действующей в учреждении, на основании «Положения о критериях и показателях эффективности деятельности педагогических работников и порядке их применения в МОБУ СОШ № 49 им. Н.И. Кондратенко».

Оценка деятельности работника осуществляется 2 раза в год: на 1 сентября и на 1 января, в соответствии с критериями, по итогам отчетного периода (полугодие учебного года). предшествующему периоду установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, посредством суммирования цифровых показателей, общая сумма которых определяет сумму стимулирующей выплаты.

Ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается 2 раза в год и выплачивается пропорционально отработанному времени.

2.7. В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений, производятся выплаты стимулирующего характера в размере 3000 руб. отдельным категориям работников:

- заведующий хозяйством;
- делопроизводитель;
- библиотекарь;
- специалист по охране труда;
- специалист по кадрам;
- программист
- специалист в сфере закупок;
- слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- уборщик служебных помещений;
- дворник.

Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

2.8. В целях дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных общеобразовательных организаций производятся стимулирующего характера в размере 3 000 руб. в месяц следующим работникам:

- учитель;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-психолог;
- учитель-логопед;

-учитель-дефектолог;  
-тьютор;  
-социальный педагог.

2.9. Денежные выплаты, указанные в пунктах 2.7. и 2.8. носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

2.10. В целях обеспечения выполнения требований к кадровым условиям укомплектованности учреждения педагогическими работниками, привлечения педагогических работников в систему образования Краснодарского края, являющихся выпускниками образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 30 лет, трудоустроившиеся по основному месту работы в течение года со дня окончания учебы в соответствии с полученной квалификацией в муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края (далее молодой педагог) устанавливается ежемесячная выплата в размере 3 000 рублей, с наименованием «краевая доплата молодому педагогу в 3 000 рублей».

2.11. Выплата, указанная в пункте 2.10 осуществляется в течении трех лет со дня трудоустройства молодого педагога, с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа) в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты. При заключении срочного трудового договора между учреждением и молодым педагогом, в том числе на период отсутствия основного работника, ежемесячная выплата не производится.

2.12. В случае призыва молодого педагога на военную службу или направлении 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, ежемесячная выплата не осуществляется.

Ежемесячная выплата возобновляется в случае выхода работника на основное место работы и осуществляется до истечения трех лет без учета периодов, указанных в абзаце первом настоящего пункта.

2.13. Статус молодого педагога сохраняется в случае перехода работника с другой организации, осуществляющей образовательную деятельность на территории края.

2.14. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций:

- право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники общеобразовательных организаций, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключенного по 01 сентября соответствующего года;
- ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам 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;
- список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации;
- ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника;
- ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам 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.

- ежегодная выплата педагогическим работникам общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

### **3. Прочие выплаты стимулирующего характера по категориям персонала:**

#### **3.1. Заместителям директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, учебно-методической работе, научно-информационной работе за:**

3.1.1	эффективную организацию внутришкольного контроля создание системы мониторинга учебно-воспитательного процесса	до 3000 рублей
3.1.2	эффективную организацию ВШК деятельности классных руководителей	до 3000 рублей
3.1.3	разработку и эффективную реализацию программы развития школы	до 3000 рублей
3.1.4	высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин (отсутствие не обучающихся), снижение общего количества пропусков учебных занятий без уважительных причин	до 3000 рублей
3.1.5	эффективную организацию различных форм получения образования обучающимися (экстернат, обучение больных детей на дому и др.)	до 5000 рублей

3.1.6	эффективную работу по организации предпрофильного и профильного обучения	до 5000 рублей
3.1.7	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы и за работу по стимулированию педагогов на повышение квалификации	до 3000 рублей
3.1.8	создание системы работы по подготовке обучающихся и педагогов к проведению государственной (итоговой) аттестации в форме ЕГЭ, муниципального экзамена.	до 3000 рублей
3.1.9	организацию работы с одаренными детьми	до 2000 рублей
3.1.10	сохранение контингента обучающихся в ОУ	до 3000 рублей
3.1.11	создание системы работы с неуспевающими обучающимися (отсутствие второгодников, условно переведенных обучающихся)	до 3000 рублей
3.1.12	организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (научно-методический совет, педагогический совет, совет учреждения, органы ученического самоуправления и т.д.)	до 2000 рублей
3.1.13	эффективную организацию инновационно-экспериментальной деятельности в школе	до 5000 рублей
3.1.14	высокий уровень организации работы по снижению количества правонарушений, совершенных обучающимися	до 3000 рублей
3.1.15	развитие договорных связей школы с учреждениями системы дополнительного образования, профессионального образования, работодателями	до 1500 рублей
3.1.16	создание системы работы с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации	до 3 000 руб.
3.1.17	эффективную организацию работы с обучающимися в каникулярный период в выходные дни: по субботам и воскресениям	до 3000 рублей
3.1.18	работу по увеличению процента обучающихся, охваченных системой дополнительного образования, внеурочной деятельностью	до 3000 рублей
3.1.19	организацию летнего оздоровительного отдыха и трудоустройства учащихся, ведение соответствующей документации	до 3000 рублей
3.1.20	внутришкольный контроль за введением ФГОС в общеобразовательном учреждении	до 3000 рублей
3.1.21	разработку нормативно-правовой документации по введению ФГОС в общеобразовательном учреждении	до 3000 рублей
3.1.22	техническое документальное сопровождение реализации комплексного проекта модернизации образования (КПМО)	до 3000 рублей
3.1.23	интенсивность и высокие результаты труда	до 100% от оклада

### 3.2. Заведующему хозяйством за:

3.2.1	обеспечение выполнения требований правил пожарной безопасности в ОУ (отсутствие предписаний контролирующих органов)	до 5000 рублей
3.2.2	качественную организацию работы по развитию и использованию материально-технической базы ОУ	От 1000 рублей

		до 7000 рублей
3.2.3	эффективную работу по привлечению социальных партнёров к развитию материально-технической базы	до 3000 рублей
3.2.4	обеспечение системы работы по охране труда и технике безопасности	до 3000 рублей
3.2.5	выполнение работ по ремонту и благоустройству учебных кабинетов и других помещений школы, частые служебные разъезды	до 3000 рублей
3.2.6	организацию и проведение ежемесячных генеральных уборок и субботников, и ведение работы по благоустройству школьного двора	до 5000 рублей
3.2.7	обеспечение охраны образовательного учреждения в период образовательного процесса и по внеурочное время, функционирование системы экстренной связи	до 3000 рублей
3.2.8	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в ОУ	до 7000 рублей
3.2.9	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ в соответствии с санитарными правилами и нормами	От 1000 рублей до 7000 рублей
3.2.10	обеспечение выполнения требований правил пожарной и электробезопасности, охраны труда	От 1000 рублей до 7000 рублей
3.2.11	За качественное ведение документации	От 1000 рублей до 7000 рублей
3.2.12	За расширенный объем работы и работу, выходящую за пределы нормальной продолжительности рабочего времени	От 1000 рублей до 7000 рублей
3.2.13	За вклад в общие результаты деятельности организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий	От 1000 рублей до 7000 рублей

### 3.3. Специалисту в сфере закупок за:

3.3.1	выполнение работ, имеющих выездной характер	до 3000 рублей
3.3.2	работу в единой информационной сети bus.gov.ru	до 4000 рублей
3.3.3	работу с информационными площадками и порталами поставщиков (в т.ч. zakupki.mos.ru) и в системе РИССЗ КК	до 4000 рублей
3.3.4	своевременное соблюдение договорных обязательств по заключенным договорам	до 4000 рублей
3.3.5	работу в единой информационной сети zakupki.gov.ru и zakupki.krasnodar.ru	до 4000 рублей

3.3.6	разработку новых программ, положений, подготовку расчетов и обоснований при проведении закупочных процедур	до 5000 рублей
3.3.7	своевременное и качественное предоставление и размещение документов и отчетности при проведении закупочных процедур	до 4000 рублей
3.3.8	за применение в работе эффективных, инновационных и результативных форм и методов организации закупочной деятельности	до 3000 рублей
3.3.9	за успешное выполнение плановых показателей закупочной деятельности учреждения	до 5000 рублей

**3.4. Социальному педагогу, педагогу-психологу, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, тьютору, советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за:**

3.4.1	эффективную систему работы с родителями обучающихся различным проблемам детско-взрослых отношений	до 3000 рублей
3.4.2	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных разными видами контроля	до 3000 рублей
3.4.3	создание эффективной системы работы с детьми группы риска, трудными семьями	до 3000 рублей
3.4.4	высокий уровень психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесса в ОУ	до 3000 рублей
3.4.5	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	до 3000 рублей
3.4.6	эффективную работу по изучению социального запроса обучающихся и их родителей в микрорайоне школы	до 2000 рублей
3.4.7	изготовление дидактического раздаточного материала для проведённых занятий, оформление кабинетов коррекционной работы (психолог ОВЗ, логопед, дефектолог)	до 3000 рублей
3.4.8	представление профессионального опыта на муниципальном и краевом уровнях	до 3000 рублей
3.4.9	реализация программ, не входящих в обязательную нагрузку специалиста (психолого-профилактическая программа «Семья на ладошке», кураторство Службы школьной медиации)	до 3000 рублей
3.4.10	ведение документации психолого-педагогического консилиума	до 3000 рублей
3.4.11	организация образовательного процесса по адаптированным программам для детей с ОВЗ результативность коррекционно-развивающей работы	до 3000 рублей

**3.5. Библиотекарю за:**

3.5.1	качественное оформление тематических выставок проведение презентаций и конкурсов	до 3000 рублей
3.5.2	высокую читательскую активность обучающихся	до 2000 рублей
3.5.3	пропаганду чтения как формы культурного досуга	до 3000 рублей
3.5.4	результативное участие в общешкольных и районных мероприятиях	до 3000 рублей

3.5.5	участие в профессиональных конкурсах: -районных, муниципальных;  -краевых.	до 2000 рублей до 3000 рублей
3.5.6	эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки: работа в сети Интернет	до 3000 рублей
3.5.7	организацию работы библиотеки как ресурсного центра образовательного учреждения, микрорайона школы	до 5000 рублей
3.5.8	высокий уровень организации работы по сохранению и пополнению библиотечного фонда школы	до 5000 рублей

### 3.6. Педагогическим работникам за:

3.6.1	заведование кабинетами (прошедшими аттестацию)	до 2000 рублей
3.6.2	заведование учебными мастерскими трудового обучения	до 2000 рублей
3.6.3	руководство школьным методическим объединением	до 1000 рублей
3.6.4	работу начальником штаба ГО объекта, сотрудничество с РВК, ведение форм Т-6, Т-18, составление отчетов, сопровождение учащихся на стрельбы и на медосмотр РВК	до 2000 рублей
3.6.5	подготовку протоколов Педагогического совета ОУ	до 2000 рублей
3.6.6	исполнительскую дисциплину педагога в ведении школьной нормативно-правовой документации; своевременную разработку рабочих программ, календарно-тематического планирования, образцовое ведение классных журналов, личных дел, подготовку отчетов	до 3000 рублей
3.6.7	классным руководителям за работу в классах казачьей направленности	до 1000 рублей за каждый класс
3.6.8	работу в классе, имеющим в своем составе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 1000 рублей за каждого ребенка
3.6.9	создание системы работы с неуспевающими обучающимися (отсутствие второгодников, условно переведенных обучающихся)	до 3000 рублей
3.6.10	эффективную работу по организации предпрофильного и профильного обучения	до 4000 рублей
3.6.11	работу по индивидуальным учебным планам в рамках эксперимента по профильному обучению	до 3000 рублей
3.6.12	проведение лабораторных работ (химия, биология)	до 3000 рублей
3.6.13	работу наставником	до 5000 рублей

3.6.14	организацию 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	до 5000 рублей
3.6.15	ведение воинского учета	до 2000 рублей
3.6.16	организацию работы волонтерской ячейки	до 3000 рублей
3.6.17	сохранение контингента обучающихся	до 3000 рублей
3.6.18	Организацию горячего питания учащихся	до 5000 рублей

**3.7 Учебно-вспомогательному персоналу (делопроизводитель, программист, специалист по охране труда, специалист по кадрам) за:**

3.7.1	выполнение функций специалиста по кадрам и работу с УФМС	до 2000 рублей
3.7.2	работу в сети Интернет, обслуживание электронной и факсовой почты	до 2000 рублей
3.7.3	работу с пенсионным фондом по оформлению документации ухода учителей на досрочную пенсию (по выслуге лет)	до 5000 рублей
3.7.4	техническое и документальное сопровождение реализации комплексной информационной системы Сетевой город. Образование.	до 5000 рублей
3.7.5	работу с военкоматом по оформлению документации и составление отчета о численности работающих и забронированных граждан, пребывающих в запасе	до 3000 рублей
3.7.6	обеспечение функционирования внутришкольной компьютерной сети, способствующей повышению качества образовательных услуг школы	до 5000 рублей
3.7.7	качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения	до 5000 рублей
3.7.8	информатизацию образовательного процесса, оказание оргтехнических услуг	до 5000 рублей
3.7.9	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 4000 рублей
3.7.10	проведение регулярного мелкого ремонта компьютерной и оргтехники	до 5000 рублей
3.7.11	исполнительскую дисциплину и качественное ведение документации	до 5000 рублей

**3.8. Обслуживающему персоналу (уборщик служебных помещений, дворник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий) за:**

3.8.1	высокую исполнительскую дисциплину	до 5000 рублей
-------	------------------------------------	----------------

3.8.2	уборку спортивных и актового залов	до 4000 рублей
3.8.3	обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений и санузлов в соответствии с нормами СанПиН	до 5000 рублей
3.8.4	проведение генеральных уборок	до 4000 рублей
3.8.5	увеличение объема работ в осенне-зимний период	до 5000 рублей
3.8.6	уборку территории в период неблагоприятных метеорологических условий	до 3000 рублей
3.8.7	проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений в ОУ, покосу травы (единовременно по результатам труда)	до 5000 рублей
3.8.8	проведение регулярного мелкого ремонта школьной мебели, учебных и вспомогательных помещений	до 5000 рублей
3.8.9	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в школе	до 5000 рублей

### 3.9. Всем категориям работников за:

3.9.1	сложность и напряженность выполняемой работы	от 500 рублей
3.9.2	председателю ПК за вклад в общие результаты деятельности организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий	до 2000 рублей
3.9.3	ответственному за работу по охране труда	до 2500 рублей
3.9.4	организацию и высокий уровень подготовки массовых мероприятий с учащимися	до 2000 рублей
3.9.5	качественное ведение, своевременное заполнение и корректировку данных журналов дополнительного образования	до 5000 рублей
3.9.6	качественное и своевременное ведение документации комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	до 5000 рублей
3.9.7	участие в конкурсах профессионального мастерства, подготовка учащихся к участию в конкурсах	до 1000 рублей
3.9.8	сопровождение реализации комплексной информационной системы Сетевой город. Образование	до 3000 рублей
3.9.9	сопровождение реализации информационной системы Навигатор	до 3000 рублей
3.9.10	сопровождение и администрирование сайта ОУ, социальных сетей ОУ	до 3000 рублей
3.9.11	За вклад в общие результаты деятельности организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий	От 1000 рублей до 7000 рублей

## 4. Порядок премирования работников ОУ

4.1. Премирование работников МОБУ СОШ № 49 г. им. Н.И. Кондратенко осуществляется по решению руководителя учреждения совместно с комиссией по распределению стимулирующих выплат, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

4.2. Работодатель имеет право премировать 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

4.3. Перечень премиальных выплат для всех категорий работников:

№ п/п	Основание для установления премии	Размер выплаты
1.	Активное участие в подготовке к новому учебному году, к летней оздоровительной кампании.	От 5% или от 200 рублей
2.	Выполнение особо важных и срочных работ	От 5% или от 200 рублей
3.	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	От 5% или от 200 рублей
4.	Эффективное использование и бережное отношение к вверенным материальным ценностям	От 5% или от 200 рублей
5.	Премия к профессиональному празднику «Дню учителя». Дню защитника Отечества. Международному женскому дню	От 5% или от 200 рублей
6.	Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год):	
	1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	От 5% или от 200 рублей
	2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	От 5% или от 200 рублей
	3. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОУ	От 5% или от 200 рублей
	4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ОУ	От 5% или от 200 рублей
	5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	От 5% или от 200 рублей
7.	Премия к юбилейным датам – 50, 55, 60 (мужчины) лет, работникам, проработавшим в ОУ не менее 10 лет	От 5% или от 200 рублей

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

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленной на оплату труда ОУ

4.5. Премия по итогам работы (в месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу). ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Премия начисляется за фактически отработанное в отчетном периоде время, в которое включается:

- пребывание в очередном основном или дополнительном отпуске;
- пребывание в отпуске по беременности и родам;
- пребывание в отпуске по уходу за ребенком;
- время нетрудоспособности, в том числе по уходу за больным членом семьи.

Премия не начисляется и не выплачивается работнику в полном объеме в случае наличия в расчетном периоде неснятого дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

При не выработке работником половины и более нормы рабочего времени за расчетный период для начисления премии, премия не начисляется и не выплачивается. При увольнении работника по собственному желанию до истечения

календарного месяца работник лишается права на получения премии по итогам работы за месяц.

## **5. Порядок произведения стимулирующих выплат руководителю**

5.1. Порядок стимулирования:

5.1.1. К стимулирующим выплатам относятся:

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы; премии за конкретные достижения, высокое качество проведения отдельных мероприятий, а также к юбилейным и праздничным датам.

5.1.2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего Порядка, осуществляется в пределах выделенных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премирование может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем бюджетных средств, в размере до 5 процентов.

5.2 Порядок установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

5.2.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждений в целях повышения качества его работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития управленческой деятельности.

5.2.2. Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по результатам оценки эффективности деятельности руководителя учреждения с учетом утвержденных критериев оценки деятельности руководителя учреждения, определенных подпунктом настоящего Порядка.

5.2.3. Основанием для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является соответствие деятельности руководителя критериям оценки деятельности руководителя учреждения, установленное экспертной комиссией, действующей в управлении по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

5.2.4. Оценка деятельности руководителя учреждения осуществляется в соответствии с критериями, по итогам отчетного периода (месяц, квартал, год), предшествующего периоду, в случаях санитарно-эпидемиологических, климатических и других основаниях, по итогам года предшествующего периоду.

Установления ежемесячной надбавки за интенсивность, и высокие результаты работы, посредством суммирования цифровых показателей, общая сумма которых составляет процент надбавки за сложность и напряженность труда.

5.2.5. Критерии оценки деятельности руководителя учреждения определяются по типу образовательного учреждения (согласно Постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22 января 2021 г. №50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (приложение № 10, пункт 2.5.1)»

5.2.6. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения распоряжением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края на срок не более одного года. Возможными периодами для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы являются квартал, полугодие, год.

5.2.7. Выплата ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится за фактически отработанное время.

5.2.8. Распоряжение об установлении ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы издается на основании служебной записки начальника управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, составленной в отношении руководителей учреждений. Служебная записка направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

5.2.9. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается за истекший месяц, в срок, предусмотренный для выплаты второй части заработной платы, и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.2.10. За выполнение работ, связанных с организацией в учреждении платных образовательных услуг, руководителю учреждения может быть установлена надбавка к должностному окладу в виде процентного соотношения или фиксированной суммы. Размеры и порядок направления средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, на оплату труда работников устанавливаются локальными актами учреждения.

5.2.11. Основанием для установления надбавки, указанной в п. 5.2.10 настоящего Положения, является служебная записка начальника управления по образованию и

науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

5.3 Порядок премирования:

5.3.1. Премирование руководителя производится за конкретные достижения, высокое качество проведения отдельных мероприятий, а также к юбилейным и праздничным датам в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.3.2. Распоряжение о выплате премий издается на основании служебной записки начальника управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, составленной в отношении руководителя учреждения.

5.3.3. Служебная записка направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

5.3.4. Размер премии определяется в процентном отношении к должностному окладу либо в виде фиксированной суммы.

5.3.5. Размер премии снижается в следующих случаях:

объявлено дисциплинарное взыскание в виде замечания - размер премии снижается на 30%;

объявлено дисциплинарное взыскание в виде выговора - размер премии снижается на 50%;

дисциплинарное взыскание объявлено повторно в течение календарного года со дня применения последнего дисциплинарного взыскания - размер премии снижается на 70%.

## **6. Порядок оказания материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения**

6.1. Из фонда оплаты труда ОУ работникам может быть выплачена материальная помощь. Материальная помощь работнику ОУ может оказываться в случае торжественного события в личной жизни или общественной деятельности работника (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.д.), а также в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма, смерть близкого человека и др.) в личной жизни работника.

6.2. Материальная помощь работнику ОУ устанавливается в фиксированной сумме 3000 рублей (три тысячи рублей):

-в связи с личной свадьбой;

-в связи с рождением ребенка;

-в связи с юбилеем;

-в связи с материальным ущербом от стихийного бедствия;

-в связи с тяжелой болезнью или травмой;

-в связи со смертью близкого человека (одного из законных супругов, ребенка, матери, отца).

6.3. Материальная помощь работнику ОУ оказывается на основании заявления в адрес руководителя ОУ с приложением обоснований (в виде справок, свидетельств и др.)

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

6.5 Порядок оказания материальной помощи руководителю.

6.5.1. Руководителю может быть оказана материальная помощь - вид финансовой поддержки, предоставляемой по его заявлению, - в следующих случаях:

- смерти близкого родственника (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

- рождения ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка);

- вступления в брак (при предоставлении свидетельства о заключении брака);

- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

- в случае острой необходимости по другим уважительным причинам.

6.5.2. Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения, максимальным размером не ограничивается.

6.5.3. Заявление об оказании материальной помощи согласовывается с начальником управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края и направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

## **6. Срок и условия действия настоящего положения**

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

6.2. Данное Положение может подвергаться коррекции ежемесячно.

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

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

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

-на руководителя ОУ (по отношению к заместителям);

-на заместителей руководителя ОУ (по отношению к остальным сотрудникам, находящимся в непосредственном подчинении у заместителей руководителя).

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня его подписания и распространяется на все правоотношения, возникшие с 25 декабря 2022 года.