

**Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 92 города Сочи
имени Героя Советского Союза Горюнова Сергея Кондратьевича**

**Изменения и дополнения к коллективному договору
Заключенного на 2022 – 2024 годы.**

Принятого на собрании трудового коллектива
Протокол № 5 от 28.12.2021 г.,
уведомительная регистрация № 37-Л от 28.12.2021 г.
проведена в ГКУ КК «Центр занятости населения города Сочи»

Внести изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 92 города Сочи имени Героя Советского Союза Горюнова Сергея Кондратьевича на 2022-2024 гг. и его приложения:

1. Приложение № 3 (Положение об оплате труда работников) к коллективному договору Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 92 города Сочи имени Героя Советского Союза Горюнова Сергея Кондратьевича изложить в новой редакции.

2. Приложение № 4 (Положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера) к коллективному договору Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 92 города Сочи имени Героя Советского Союза Горюнова Сергея Кондратьевича изложить в новой редакции.

3. Приложение № 5 (Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда) к коллективному договору Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 92 города Сочи имени Героя Советского Союза Горюнова Сергея Кондратьевича изложить в новой редакции.

Мнение профсоюзного органа учтено:

Председатель профсоюзного комитета

 Е.В. Ткаля

09 апреля 2024 г.



Утверждено:

Директор МОБУ СОШ № 92

 О.А. Мурзина

М.п.

09 апреля 2024 г.

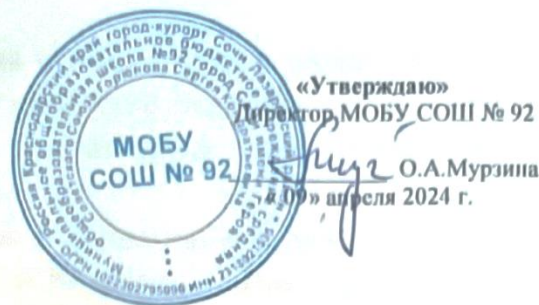


государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения города Сочи»
город-курорт Сочи
наименование муниципального образования

Уведомительная регистрация коллективного договора,
соглашения Дата *09.04.2024* № *37-Л, учред*

Нач. отдела Т.С. Горюнов
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Приложение № 3
к коллективному договору Муниципального
общеобразовательного бюджетного учреждения
средней общеобразовательной школы № 92 города
Сочи имени Героя Советского Союза Горюнова Сергея
Кондратьевича



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 92 города Сочи имени Героя Советского Союза Горюнова Сергея Кондратьевича

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 92 города Сочи имени Героя Советского Союза Горюнова Сергея Кондратьевича (далее – Школа, разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и 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);
- постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1» (далее – Постановление № 31);
- постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);

– приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (далее – Приказ № 526);

– приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 570);

– приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 121н);

– приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – Приказ № 216н);

– приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее – Приказ № 247н);

– приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (далее – Приказ № 248н);

– приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 251н);

– приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 года № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» (далее – Приказ № 541н);

– приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – Приказ № 761н);

– приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 года № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» (далее – Приказ № 916н);

– приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (далее – Приказ № 165н);

– приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» (далее – Приказ № 559н);

– 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);

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

– постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Общие требования);

– отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края;

– иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

– Рекомендуемый порядок распределения штатной численности работников МОО по группам персонала (Приложение № 1).

1.3. Положение включает:

общие положения;

порядок и условия оплаты труда;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников Школы устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами

Школы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края 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 Школы.

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

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

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников Школы, 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.

1.8. Заработная плата каждого работника Школы 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.

1.9. На основе настоящего Положения Школы разрабатывают с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

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

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается Школой самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

Оплата труда работников Школы производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой 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 Школы.

1.11. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах выделенных средств и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Школы по видам экономической деятельности «Образование» не может превышать 40%.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников Школы, 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.

2.2. 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.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размеры **окладов (должностных окладов), ставок заработной платы** по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные

квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

2.4.1. По общепрофессиональным профессиям рабочих, должностям работников культуры, искусства и кинематографии на основе ПКГ:

№ п/п	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня, профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня			
1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: гардеробщик;; дворник;; кастелянша; мер; курьер; кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды; повар; подсобный рабочий, садовник; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений;	1 квалификационный разряд – 8121; 2 квалификационный разряд – 8365; 3 квалификационный разряд – 8616;
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня, профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня			
2.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: машинист (кочегар) котельной; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	4 квалификационный разряд – 8875; 5 квалификационный разряд – 9142;
3.	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля; машинист (кочегар) котельной; механик по техническим видам спорта; оператор	6 квалификационный разряд – 9417; 7 квалификационный разряд – 9700;

		котельной; повар; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
4.	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля	8 квалификационный разряд – 9991;

2.4.2. По общеотраслевым должностям служащих, работников учебно-вспомогательного персонала, на основе ПКГ:

№ п/п	Квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:			
1.	1 квалификационный уровень	архивариус; дежурный (по общежитию и другое); делопроизводитель; секретарь-машинистка; секретарь	8365
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:			
9.		вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	8616

2.4.3. По педагогическим работникам на основе ПКГ:

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:		
	вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	8616
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	9991
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по	10091

	режиму	
--	--------	--

№ п/п	Квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:			
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	12522
2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог	13524
3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	13649
4.	4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; педагог-библиотекарь	13775

2.4.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников школы по должностям, не вошедших в профессиональные квалификационные группы:

- специалист в сфере закупок, – 8875 рублей; специалист в сфере закупок,
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – 13649 рубля;

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

2.8. 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.

2.9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Школы устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.10. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.11. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражен в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.12. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 5 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Работникам Школы (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

3.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых и (или) муниципальных экспериментальных площадок;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

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 Школы.

3.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам Школы в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложения 4 к настоящему Положению.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

1) работникам Школы в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений № 4 к настоящему Положению:

- при выслуге лет от 1 года 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%.

3.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам :

- 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.

3.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам Школы за ученую степень, почетное звание :

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, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника Школы.

3.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника Школы.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника Школы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – **до 3,0**

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

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

2000 рублей – заместителю руководителя по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, руководителю физического воспитания, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1000 рублей – социальному педагогу.

Отдельным категориям работников Школы, 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 Школы 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.

3.1.8. Премияльные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

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 Школы;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

3.1.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Школы, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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 работника, состоящего с Школы в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

3.1.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

3.1.8.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам Школы вне зависимости от занимаемой должности:

- работникам дошкольных образовательных организаций – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября);
- работникам общеобразовательных организаций – ко Дню учителя (5 октября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

3.2. Премии, предусмотренные подпунктом 3.1.8, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя Школы 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, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;
- других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

3.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.1.1, 3.1.2, 3.1.6, 3.1.8 пункта 3.1 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 3.1.4 – 3.1.6 пункта 3.1 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 3.1.3 – 3.1.5 пункта 3.1 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера» настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

3.6. За счет средств бюджета Краснодарского края производится выплата в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников, за исключением учителей, которым выплата производится в размере 8000 рублей в месяц (работники муниципальных дошкольных и муниципальных общеобразовательных организаций), определенным в подпункте 1.2 пункта 1, подпункте 2.2 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Общие требования и условия осуществления выплат установлены приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 года № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения № 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

В целях единого подхода к стимулированию отдельных категорий работников Школы за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей в месяц следующим категориям работников педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, гардеробщик, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, уборщик служебных помещений.

Выплата производится при осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора. Осуществляется исходя из выполнения работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку. Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку. Занятие должности 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

выплаты. Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

3.7. Доплата педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, устанавливается в размере 3000 рублей в месяц по должности или профессии, указанной в подпункте 1.3 пункта 1, подпункте 2.3 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения №3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Общие требования и условия осуществления выплат установлены приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 года № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения № 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Доплата производится при осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора. Осуществляется исходя из выполнения работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку. Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию доплата устанавливается как за одну ставку. Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления доплаты. Доплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

3.8. За счет средств бюджета Краснодарского края производится доплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные образовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией в соответствии с Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Общие требования и условия осуществления выплат установлены приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края

от 27 апреля 2022 года № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

В целях единого подхода к стимулированию педагогических работников Школы за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края педагогическим работникам из числа выпускников организаций профессионального или высшего образования устанавливается доплата молодым педагогам.

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 (документом, его заменяющим).

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 муниципальной образовательной организацией, расположенной на территории Краснодарского

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

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

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

3.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику ОО с учетом разработанных в Школе критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются по согласованию с выборным представительным органом работников Школы.

3.10. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Школой в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.11. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.12. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Школы в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

– руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя Школы;

– остальных работников Школы, занятых в структурных подразделениях, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

3.13. Отдельным категориям работников Школы на основании постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

4.1. Оплата труда работников Школы занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- 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 сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

4.2. Выплаты работникам Школы, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Школы, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников Школы, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам Школы, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда 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.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам Школы за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

4.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

4.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

4.4. 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.

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

- превышение списочной наполняемости классов может быть установлено по состоянию на 1 число месяца (квартал, полугодие, год) соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих на дому или в медицинских организациях, а также экстернов) – 26 и более человек;

- превышение списочной наполняемости групп воспитанников может быть установлено по состоянию на 1 число месяца (квартал, полугодие, год) соответствующего года – 26 и более человек;

- замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

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

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.6. Выплаты за специфику работы работникам Школы устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

4.7. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью Школы 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, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое);
- 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.

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работниками Школы с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

- самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;
- правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
- планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;
- локальными нормативными актами Школы – периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса,

которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

4.9. Выплаты за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливаются педагогическим и иным работникам Школы, 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 Школы, 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.

4.10. За осуществление иных дополнительных видов работ для педагогических и иных работников Школы, осуществляющих образовательную деятельность.

4.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников Школы пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается распоряжением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края на основании служебной записки Управления, и не должен быть ниже минимального размера должностного оклада, установленного настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя Школы устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в приложении 8 к настоящему Положению.

5.2.3. Отнесение Школы по группам по оплате труда руководителя учреждения приведены в приложении 8 к настоящему Положению.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителям Школы могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения. Порядок установления стимулирующей надбавки, премирования и оказания материальной помощи, определен в приложении 9 к настоящему Положению.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников Школы (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения).

По решению учредителя руководителю Школы, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не

более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

5.5. По решению Управления руководителям Школы могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых определяются по результатам оценки эффективности деятельности руководителя учреждения с учетом утвержденных критериев оценки деятельности руководителя учреждения.

Критерии оценки деятельности руководителя Школы определяются по типу образовательного учреждения и устанавливаются в приложении 9 к настоящему Положению.

5.6. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же Школе.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей 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.

5.7. Руководителям учреждений по решению Управления могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности Школы в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы Школы, установленными в приложении 9 к настоящему Положению.

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника Школы на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника Школы не распространяются положения настоящего раздела.

В распоряжении о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 5.2 настоящего раздела.

6. Другие вопросы оплаты труда

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

- руководителя учреждения – правовым актом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи администрации муниципального образования городской округ город курорт Сочи Краснодарского края;

- работников Школы (за исключением руководителя учреждения) – локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

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 Школы (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 Школы, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда Школы выплачивается компенсационная доплата до минимального размера Школы, 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 Школы не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

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 Школы 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.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику Школы 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 Школы руководителем учреждения формируется штатное расписание.

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

Штатное расписание согласовывается с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении Школы

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям Школы, сформированным в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников Школы, 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 Школы, трудоустроенным на штатные должности.

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

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

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Данное положение вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

Данное Положение рассмотрено на заседании трудового коллектива Протокол № 3 от «09» апреля 2024 г.

**ПОРЯДОК
РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ШТАТНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ
муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней
общеобразовательной школы № 92 города Сочи
имени Героя Советского Союза Горюнова Сергея Кондратьевича**

1. Административно-управленческий персонал

В административно-управленческий персонал включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

- руководитель (директор, заведующий) образовательного учреждения;
- заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения;
- руководитель (заведующий, начальник, директора, управляющий) структурного подразделения (управленческого, административно-хозяйственного или вспомогательного направления);
- главный бухгалтер.

2. Педагогический персонал

В педагогический персонал включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с учащимися:

- учитель;
- воспитатель (в том числе старший);
- старший вожатый;
- инструктор по труду;
- инструктор по физической культуре;
- инструктор-методист (включая старшего);
- мастер производственного обучения;
- методист (включая старшего);
- музыкальный руководитель;
- преподаватель;
- педагог-организатор;
- педагог-психолог;
- педагог дополнительного образования (включая старшего);
- педагог-библиотекарь;
- преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности; допризывной подготовки);
- руководитель физического воспитания;

- социальный педагог;
- тренер-преподаватель (включая старшего);
- тьютор;
- концертмейстер;
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

3. Учебно-вспомогательный персонал

В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:

- аккомпаниатор;
- ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ОВЗ;
- архивариус;
- бухгалтер;
- библиотекарь;
- вожатый;
- главный (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог);
- делопроизводитель;
- дежурный (по общежитию и другое);
- дежурный по режиму (включая старшего);
- диспетчер образовательного учреждения;
- заведующий канцелярией;
- заведующий складом;
- заведующий хозяйством;
- заведующий производством (шеф-повар);
- звукорежиссёр;
- инженер (всех наименований, кроме главного);
- инспектор по кадрам;
- контрактный управляющий;
- лаборант;
- механик (гаража);
- медицинская сестра (в том числе старшая);
- медицинская сестра диетическая;
- младший воспитатель;
- помощник воспитателя;
- программист;
- секретарь;
- секретарь руководителя;
- секретарь-машинистка;
- секретарь учебной части;
- специалист;
- специалист в сфере закупок;
- системный администратор информационно-коммуникационных систем;

- системный администратор;
- специалист по кадрам;
- специалист по охране труда;
- техник (всех наименований);
- электроник;
- экономист (всех наименований);
- юрисконсульт,
- хореограф,
- художник-оформитель.

4. Обслуживающий персонал

В обслуживающий персонал включаются все должности рабочих:
водитель автомобиля;

- гардеробщик;
- грузчик;
- дворник;
- дезинфектор;
- кастелянша;
- киномеханик;
- кладовщик;
- костюмер;
- курьер;
- кухонный рабочий;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды;
- машинист (кочегар) котельной;
- механик по техническим видам спорта;
- мойщик посуды;
- оператор котельной;
- оператор хлораторной установки;
- оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин;
- повар;
- подсобный рабочий;
- рабочий по уходу за животными
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- ремонтник плоскостных спортивных сооружений;
- рабочий по уходу за животными;
- садовник;
- слесарь-сантехник;
- слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;
- сторож (вахтер);
- уборщик производственных помещений;
- уборщик служебных помещений;
- уборщик территорий;
- швея;
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

ПОРЯДОК исчисления заработной платы педагогическим работникам

1. Настоящий Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования (далее – Порядок, образовательная организация).

1.1. 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.

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

1.3. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить 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).

1.4. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность в очно-заочной или заочной форме, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку педагогических работников, производится

следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы педагогической работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

1.5. В учебную нагрузку педагогических работников за работу обучающимися, получающими образование в заочной форме, включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

1.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников МОО, 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 (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

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

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ почасовой оплаты педагогических работников учреждений

1. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Краснодарского края (далее – МОО) применяется при оплате:

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в МОО;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом МОО (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 1.1 пункта 1 приложения 2 к настоящему Положению.

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

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

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника МОО для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

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, спортивного звания (разряда), знака;

выплаты стимулирующего характера, установленной пунктом 3.6 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения по занимаемой должности педагогического работника МОО.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется для педагогических работников МОО, 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).

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.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в МОО, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются МОО самостоятельно.

ПЕРЕЧЕНЬ учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; центры спортивной подготовки	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	(за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

ПОРЯДОК
зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации

1. Настоящий Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования (далее – МОО) в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам МОО в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам МОО в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально–правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений

(инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

3.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам–преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) – время работы на медицинских должностях.

6. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка)

осуществляет руководитель МОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки».

8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

ВЫПЛАТЫ
за специфику работы работникам муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 92 города Сочи
имени Героя Советского Союза Горюнова Сергея Кондратьевича

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальных образовательных организациях и муниципальных учреждениях образования (далее – МОО)	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах	2000,0 рублей
2	Педагогическим работникам МОО за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении; педагогическим работникам МОО за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	до 20 процентов
3	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	до 20 процентов

**ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ
выплат компенсационного характера за осуществление педагогическими
работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных
должностных обязанностей**

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальных образовательных организациях и муниципальных учреждениях образования (далее – МОО)	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	<p>За проверку письменных работ: для учителей начальных классов, учителей по предметам: русский язык, литература, математика</p> <p>по другим предметам</p> <p>для гимназических (лицейских) классов гимназий, (лицеев), осуществляющих углублённую подготовку по иностранному языку определяемых в соответствии с порядком, установленным уполномоченным органом исполнительной власти Краснодарского края в сфере образования</p>	<p>15,0 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе)</p> <p>5,0 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе)</p> <p>10,0 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе)</p>
2	<p>За заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое)</p>	<p>от 500,0 до 1 000,0 рублей за каждый элемент инфраструктуры образовательной организации с учетом оснащённости указанного элемента инфраструктуры (кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта и другого) оборудованием, инвентарем, учебными пособиями, а также с учетом трудоемкости</p>

		работы по их содержанию
3	За руководство методическим объединением (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»)	1 000,0 рублей
4	За работу по контролю за организацией питания обучающихся: если контроль за организацией питания обучающихся осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы за отдельными педагогическими работниками классов (групп); если контроль за организацией питания обучающихся в целом по образовательной организации осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы на одного педагогического работника	1 000,0 рублей педагогическому работнику, за которым закреплен контроль за организацией питания обучающихся в конкретном классе (группе) 3 000,0 рублей
5	За работу с дополнительной документацией	1 000,0 рублей
6	За работу по организации и оформлению школьного музея	2 000,0 рублей

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов руководителей, отнесение по группам
по оплате труда руководителя**

№ п/п	Муниципальные образовательные организации и муниципальные учреждения образования (далее – МОО), группы по оплате труда руководителей учреждений (численность по состоянию 1 сентября)	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений (далее – минимальный оклад, рублей), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	2	3
1. Руководители муниципальных общеобразовательных учреждений (школа, лицей, гимназия)		
1	МОО I группы по оплате труда руководителей (численность детей до 60 человек)	26 000,0
2	МОО II группы по оплате труда руководителей (численность детей от 61 до 300 человек)	1,250
3	МОО III группы по оплате труда руководителей (численность детей от 301 человек до 900 человек)	1,326
4.	МОО IV группы по оплате труда руководителей (численность детей от 901 человек до 2100 человек)	1,403
5.	МОО V группы по оплате труда руководителей (численность детей от 2101 человек до 2700 человек)	1,480
6.	МОО VI группы по оплате труда руководителей (численность детей от 2701 человек и более человек)	1,557
2. Руководители муниципальных дошкольных образовательных учреждений		
1.	МОО I группы по оплате труда руководителей (численность детей до 160 человек)	33 000,0
2.	МОО II группы по оплате труда руководителей (численность детей от 161 до 300 человек)	1,060
3.	МОО III группы по оплате труда руководителей (численность детей от 301 человек и более человек)	1,121

Применение кратности к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений образует новый оклад и подлежит округлению до сотен рублей в сторону увеличения.

ПОРЯДОК
произведения стимулирующих выплат руководителям
муниципальных образовательных учреждений и муниципальных
учреждений образования и оказания им материальной помощи

Раздел I

Общие положения

1.1. Порядок произведения стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее - учреждения) и оказания им материальной помощи (далее - Порядок) регулирует основания и порядок их установления.

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.

Раздел II

Порядок установления ежемесячной надбавки
за интенсивность и высокие результаты работы

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

2.2. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера устанавливается по результатам оценки эффективности деятельности руководителя учреждения с учетом утвержденных критериев оценки деятельности руководителя учреждения, определенных подпунктом настоящего Порядка.

2.3. Основанием для установления 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.

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 оснований - по итогам года, предшествующего периоду установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, посредством суммирования цифровых показателей, общая сумма которых составляет размер выплаты.

2.5. Критерии оценки деятельности руководителя учреждения определяются по типу образовательного учреждения.

2.5.1. Критерии оценки эффективности деятельности руководителей общеобразовательных учреждений (школа, лицей, гимназия):

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Значение показателя	Оценка в баллах
1.	Качество выполнения муниципального задания	Доля выпускников 9-х классов, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию и получивших аттестат об основном общем образовании	100% 95% - 99% 90% - 94% Менее 90%	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
		Доля выпускников 11-х классов, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию и получивших аттестат о среднем общем образовании	100% 95% - 99% 90% - 94% Менее 90%	5 баллов 4 балла 3 балла 0 баллов
		Наличие обоснованных жалоб на деятельность организации со стороны потребителей (учащихся, их родителей (законных представителей), органов надзора (в случае применения дисциплинарного взыскания руководителю)	Отсутствие 1 и более	5 баллов 0 баллов
2.	Эффективность кадрового обеспечения образовательного	Среднемесячная заработная плата педагогических работников за	На уровне или выше среднего муниципального Ниже среднего	3 балла 0 баллов

процесса	прошедший финансовый год	муниципального	
	Удельный вес учителей до 35 лет	Выше среднего муниципального	3 балла
		Ниже среднего муниципального	0 баллов
	Участие педагогических работников в работе муниципального наставнического центра	Наличие	5 баллов
		Отсутствие	0 баллов
	Участие педагогических работников в работе муниципального тьюторского консультационного пункта	За каждого педагога	3 балла
			0 баллов
	Участие педагогических работников в работе межшкольных профессиональных творческих объединений в качестве тьютора, руководителя городского методического объединения	За каждого педагога	1 балл (но не более 5 баллов)
Участие педагогических работников в работе экспертных групп, в качестве членов жюри конкурсов, олимпиад на муниципальном уровне	За каждого педагога	1 балл (но не более 5 баллов)	
Очные выступления на федеральных, краевых, городских конференциях, совещаниях, семинарах	За каждого педагога выступление на муниципальном уровне	1 балл (не более 3)	
	На краевом и федеральном уровнях	2 балла (но не более 6)	
Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта на	За каждое проведенное мероприятие	1 балл (но не более 3 баллов)	

		базе ОУ		
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	Соотношение результатов ОГЭ учащихся 9-х классов по русскому языку и математике со среднегородскими (измеряется через сравнение суммарного балла по двум предметам, набранного учащимися ОО, со среднегородскими показателями)	Выше среднего муниципального	5 баллов
			Ниже среднего муниципального	0 баллов
		Соотношение результатов ЕГЭ учащихся 11-х классов по русскому языку и математике со среднегородскими (измеряется через сравнение суммарного балла по двум предметам, набранного учащимися ОО, со среднегородскими показателями)	Выше среднего муниципального	5 баллов
			Ниже среднего муниципального	0 баллов
		Соотношение результатов ЕГЭ учащихся 11-х классов по предметам по выбору со среднегородскими (измеряется через сравнение суммарного балла по предметам по выбору, набранного учащимися ОО, со среднегородскими показателями)	Выше среднего муниципального	5 баллов
	Ниже среднего муниципального	0 баллов		
	Отсутствие /наличие учащихся 11-х классов, не преодолевших порог успешности по предметам ЕГЭ	Отсутствие	5 баллов	
		Наличие	0 баллов	
	Вхождение в топ лучших результатов ЕГЭ (с учетом всех предметов) на муниципальном уровне	Наличие	10 баллов	
		Отсутствие	0 баллов	

Подтверждение результативности сдачи ЕГЭ по русскому языку (не менее 70 баллов) и не менее 70 баллов по одному из сдаваемых предметов либо «5» по базовой математике у выпускников, награжденных медалями «За особые успехи в учении» I степени	100%	10 баллов
Результативность сдачи ЕГЭ предметов по выбору выпускниками, награжденными медалями «За особые успехи в учении» I степени	От 70 до 100 баллов у 100% медалистов	10 баллов
Количество реализуемых дополнительных общеобразовательных программ непосредственно в образовательном учреждении (школьные ставки ПДО)	За каждую программу	1 балл (но не более 5)
Количество детей, обучающихся по основным и адаптированным общеобразовательным программам на дому по состоянию здоровья	до 10 обучающихся	6 баллов
	от 10 до 15 обучающихся	12 баллов
	более 15 обучающихся	18 баллов
Количество детей, закрепленных за общеобразовательной организацией для осуществления текущего контроля успеваемости и прохождения промежуточной аттестации	до 5 человек	2 балла
	до 10 человек	3 балла
	до 20 человек	5 баллов
	более 20 человек	10 баллов
	вечерняя (сменная) общеобразовательная школа	1 балл за каждого человека

		Обеспечение сопровождения подвоза школьников, проживающих в сельской зоне, до места учебы и обратно	Наличие Отсутствие	5 баллов 0 баллов
4.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие ИБЦ, официально оформленного (информационно-библиотечного центра), или Доступ к электронной библиотеке, электронному каталогу, медиатеке	Наличие Отсутствие За каждую позицию	5 баллов 0 баллов по 1 баллу (но не более 3 баллов)
		Наличие в оперативном управлении более одного учебного здания	Наличие Отсутствие	15 баллов (на разных территориях) 5 баллов (на одной территории отдельно стоящие здания) 0 баллов
		Наличие котельной на твердом топливе	Наличие Отсутствие	5 баллов 0 баллов
		Наличие уровня дошкольного образования в структуре ОО	За каждую группу	2 балла (но не более 35 баллов за дошкольный модуль)
		Наличие кадетских, казачьих и других классов предпрофильной направленности	Статус «Школа казачьей направленности» За каждый класс	15 баллов 3 балла (но не более 10 баллов)
		Участие специалистов в качестве руководителя ППЭ на государственной итоговой аттестации	За каждого специалиста на ГИА11 в форме ЕГЭ на ГИА 9 в форме ОГЭ,ГВЭ	5 балла 3 балла
		Участие педагогов в качестве членов ГЭК	За каждого специалиста	3 балла
		Обеспечение явки	100%	5 баллов

		организаторов на государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ	90 - 98% менее 90%	3 балла 0 баллов
		Участие педагогов в качестве экспертов региональных предметных комиссий на государственной итоговой аттестации	За каждого специалиста	2 балла
		Организация ППЭ ЕГЭ на базе образовательной организации	За каждый экзамен	3 балла (но не более 20 баллов)
		Организация ППЭ ОГЭ на базе образовательной организации	За каждый экзамен	2 балл (но не более 20 баллов)
		ОО - базовая школа по предоставлению обучающимся дистанционных форм обучения	За каждый договор	1 балл
		ОО - центр цифрового и гуманитарного образования «Точка роста»	Наличие	10 баллов
			Отсутствие	0 баллов
5.	Создание условий для сохранения здоровья участников образовательного процесса	Доля учащихся, охваченных горячим питанием (от количества посадочных мест в обеденном зале, сменности занятий)	91 - 100%	5 баллов
			71 - 90%	3 балла
50 - 70%	1 балл			
		Случаи детского травматизма в образовательном учреждении (прошедший учебный год)	Наличие	0 баллов
			Отсутствие	5 баллов
6.	Эффективность реализации государственно-общественного характера управления образовательным учреждением	Наличие в организации согласно зарегистрированному уставу органа государственно-общественного управления, обладающего комплексом управленческих	Наличие	1 балл
			Отсутствие	0 баллов

		полномочий		
		Наличие и активная деятельность органов ученического самоуправления, молодежных общественных организаций	Наличие Отсутствие	3 балла 0 баллов
		Развитие социального партнерства и укрепление организационно-массовой деятельности профсоюзной организации	Наличие Отсутствие	1 балл 0 баллов
7.	Показатели работы, направленной на обеспечение качественного образования	Рейтинг общеобразовательной организации на основании оценки эффективности по итогам учебного года	Коэффициенты (k): 0,1 - категория школ «Городские и сельские средние общеобразовательные школы с численностью свыше 500 учащихся»; 0,2 - категории школ «Городские и сельские средние общеобразовательные школы с численностью до 500 учащихся» и «Общеобразовательные основные школы»	количество баллов рассчитывается по формуле: $V_o = k \times V_r$, где: V_o - оценка в баллах, k - коэффициент в зависимости от категории, V_r - количество баллов на основании рейтинга общеобразовательных организаций

Суммарная оценка эффективности деятельности руководителя муниципального общеобразовательного учреждения	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
1 балл	280 рублей

Размер надбавки до 150 процентов от должностного оклада.

Результаты оценки деятельности руководителя муниципального учреждения указываются в оценочном листе, в котором также содержатся сведения Ф.И.О., период, на который устанавливается надбавка, критерии и цифровой показатель.

2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливается руководителю учреждения распоряжением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края на срок не более одного года. Производятся за фактически отработанное время, выплачивается за истекший месяц, в срок, предусмотренный для выплаты заработной платы, и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.7. Распоряжение об установлении выплаты стимулирующего характера 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.

2.8. 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.

2.9. Основанием для установления надбавки, указанной в п. 2.8 настоящего Положения, является служебная записка начальника управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Раздел III

ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Премирование руководителей производится премии:

по итогам работы (квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

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.

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

3.4. Премия по итогам работы (квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на основании критериев оценки эффективности деятельности учреждения, установленных в пункте 3.5 к настоящему постановлению.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Выплата премии по результатам работы за квартал, год производится за фактически отработанное время.

3.5. Критерии оценки деятельности за квартал, год:

3.5.1. муниципальных образовательных учреждений:

№ п/п	Наименование целевого показателя	Критерии	Оценка в баллах
1	Результативность участия образовательной организации в профессиональных конкурсах	Всероссийский уровень	
		Победитель	50
		Призер	40
3	Своевременность выставления оценок, тем уроков и домашних заданий в электронном журнале АИС СГО	Лауреат	30
		Региональный уровень	
		Победитель	30
4	Полнота, актуальность и достоверность данных о сотрудниках и обучающихся (воспитанниках) в АИС СГО	Призер	20
		Лауреат	10
		Не было участия	0
3	Своевременность выставления оценок, тем уроков и домашних заданий в электронном журнале АИС СГО	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 100 процентов	0
4	Полнота, актуальность и достоверность данных о сотрудниках и обучающихся (воспитанниках) в АИС СГО	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 100 процентов	0
5	Использование педагогическими работниками ИКОП «Сферум» (мессенджер)	Фактическое значение за отчетный период равно 70 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 70 процентов	0
7	Открытие нового здания учреждения (блока)	Открытие с прохождением процедуры лицензирования	100
		Открытие без прохождения процедуры лицензирования	50
		Не открыт	0
8	Своевременное исполнение обращений в ПГС	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 100 процентов	0
9	Наполнение АИС навигатор (разделы программы, заявки, мероприятия)	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 100 процентов	0

10	За активное участие в развитии социального партнерства в учреждении (отсутствие жалоб, обращений, участие в конкурсах)	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 100 процентов	0
11	Исполнение контрольных точек национальных, региональных и муниципальных проектов, а также реализации мероприятий программ	Выполнено в установленный срок	10
		Выполнено с нарушением срока	-10
12	Осуществление оплаты за коммунальные услуги муниципальными бюджетными учреждениями не менее 10 %, муниципальными автономными учреждениями муниципального образования городская округ город-курорт Сочи Краснодарского края не менее 15 %, за счет средств от иной приносящей доход деятельности.	Фактическое значение за отчетный период более 10/15 процентов	10
		Фактическое значение за отчетный период равно 10/15 процентам	0
		Фактическое значение за отчетный период менее 10/15 процентов	-10
13	Наличие закупок, осуществленных конкурентными способами определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей)	Фактическое значение за отчетный период 1	0
		Фактическое значение за отчетный период более 1	10
		Фактическое значение за отчетный период менее 1	-10
14	Доля закупок, осуществляемых в соответствии с пунктами 4,5 части 1 статьи 93 Федерального закона от 5 апреля 2013 года №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» посредством размещения в региональной информационной системе Краснодарского края, используемой в сфере закупок для обеспечения государственных и муниципальных нужд	Фактическое значение за отчетный период более 65%	25
		Фактическое значение за отчетный период 65%	0
		Фактическое значение за отчетный период менее 65%	-25
15	Доля закупок у субъектов малого предпринимательства, социально-ориентированных некоммерческих организаций в совокупном годовом объеме закупок при осуществлении закупки в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 года №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	Фактическое значение за отчетный период более 25%	25
		Фактическое значение за отчетный период 25%	0
		Фактическое значение за отчетный период менее 25%	-25
16	Доля закупок осуществляемых в соответствии с Федеральным законом	Фактическое значение за отчетный период 40%	0

	от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя), с использованием электронного ресурса муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, расположенный в информационно-телекоммуникационной сети Интернет по адресу https://sochi.rts-tender.ru .	Фактическое значение за отчетный период более 40%	25
		Фактическое значение за отчетный период менее 40%	-25
17	Доля закупок у субъектов малого и среднего предпринимательства от годового стоимостного объема договоров в соответствии с Федеральным законом от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц».	Фактическое значение за отчетный период 25%	0
		Фактическое значение за отчетный период более 25%	25
		Фактическое значение за отчетный период менее 25%	-25
ИТОГО			370

3.5.2. муниципального казенного учреждения «Сочинский центр развития образования» муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края:

№ п/п	Наименование целевого показателя	Критерии	Оценка в баллах
1.	Выполнение (казенным) учреждением основных функций, целей и задач	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	10
		Фактическое значение за отчетный период равно от 85 до 99 процентов	5
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 85 до 99 процентов	0
2.	Соблюдение требований и запретов законодательства Российской Федерации о некоммерческих организациях	Соблюдение законодательства Российской Федерации о некоммерческих организациях	10
		Не соблюдение законодательства Российской Федерации о некоммерческих организациях	0
3.	Соблюдение требований законодательства Российской Федерации о труде, своевременность выплаты заработной платы	Соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, своевременность выплаты заработной платы	10
		Не соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, задолженность по заработной плате	0

4.	Выполнение казенным учреждением дополнительных функций, целей и задач	Выполнение учреждением дополнительных функций, целей и задач	10
		Отсутствие дополнительных поручений о выполнении работ (функций)	0
5.	Достижение казенным учреждением значимых результатов для отрасли	Наличие значимых результатов	25
		Отсутствие значимых результатов	0
6.	Своевременная и качественная подготовка и представление отчетности, справок, иной информации, относящейся к деятельности учреждения	Отсутствие замечаний к срокам и качеству подготовки и представлению отчетности, справок, иной информации, относящейся к деятельности учреждения	5
		Наличие замечаний к срокам и качеству подготовки и представлению отчетности, справок, иной информации, относящейся к деятельности учреждения	0
7.	Замечания по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения правоохранительными и другими органами контроля и надзора за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за один год, предшествующий отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения	Отсутствие замечаний	25
		Наличие замечаний, устраненных в установленные сроки	0
		Наличие замечаний, не устраненных в установленные сроки	-25
8.	Дебиторская (просроченная) задолженность	Отсутствие дебиторской (просроченной) задолженности	10
		Наличие дебиторской (просроченной) задолженности	0
9.	Кредиторская (неурегулированная) задолженности	Отсутствие кредиторской (неурегулированной) задолженности	10
		Наличие кредиторской (неурегулированной) задолженности	0
10.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов о финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, их качество	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений	5
		Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений	0

11.	Использование казенным учреждением бюджетных средств в соответствии с утвержденной бюджетной сметой	Использование бюджетных средств в соответствии с утвержденной бюджетной сметой без внесения изменений в смету, не связанных с принятием решения Городского Собрания Сочи муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края о бюджете города Сочи на очередной финансовый год и плановый период	20
		Использование бюджетных средств в соответствии с утвержденной бюджетной сметой с внесением изменений в смету, не связанных с принятием решения Городского Собрания Сочи муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края о бюджете города Сочи на очередной финансовый год и плановый период	5
		Использование бюджетных средств с наличием отклонений	0
12.	Выполнение функций, целей и задач казенным учреждением	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий	10
		Наличие обоснованных жалоб и претензий	0
13.	Укомплектованность учреждения работниками	Укомплектованность не менее 90%	20
		Укомплектованность менее 90%	3
14.	Обоснование официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения	Отсутствие обоснованных обращений	20
		Наличие обоснованных обращений	0
15.	Дисциплинарные взыскания	Отсутствие дисциплинарного взыскания	10
		Наличие дисциплинарного взыскания	0
			200

Размер премии за квартал, год определяется при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка деятельности муниципального (казенного, бюджетного, автономного) учреждения	Размер премии
180 - 370 баллов	от 150% до 200%

150 - 179 баллов	от 100% до 150%
120 - 149 баллов	от 50% до 100%
100 - 119 баллов	до 50%

Результатом оценки деятельности муниципального учреждения, являющимся основанием для выплаты премии по итогам работы за квартал, год, является итоговое количество баллов, которое рассчитывается путем суммирования полученных оценок в баллах, определенных по критериям выполнения целевых показателей.

3.6. Премия по итогам работы квартал, год не устанавливается в случае если суммарная оценка деятельности муниципального учреждения менее 50 баллов.

3.7. Размер премии снижается в следующих случаях:

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

объявлено дисциплинарное взыскание в виде выговора - размер премии снижается на 70%;

дисциплинарное взыскание объявлено повторно в течение календарного года со дня применения последнего дисциплинарного взыскания - премии не выплачивается.

Раздел IV

ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4.1. 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 представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

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

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

- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении 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 представлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

- в случае острой необходимости по другим уважительным причинам.

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

4.3. 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.

Приложение № 4
к коллективному договору Муниципального
общеобразовательного бюджетного учреждения
средней общеобразовательной школы № 92 города
Сочи имени Героя Советского Союза Горюнова Сергея
Кондратьевича



ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 92 города Сочи имени Героя Советского Союза Горюнова Сергея Кондратьевича

1. Выплаты компенсационного характера предназначены для усиления материальной заинтересованности персонала муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 92 города Сочи имени Героя Советского Союза Горюнова Сергея Кондратьевича (далее – Школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, снижении текучести кадров и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Школы по реализации уставных целей.

Работникам Школы устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- 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 сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда 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.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

2. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3. 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.

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

5. 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.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также является:

- замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

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

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

7. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8. Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

9. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы:

п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальных образовательных организациях и муниципальных учреждениях образования (далее – МОО)	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу),
-----	---	---

		ставке заработной платы
	2	3
	За работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах	2000,0 рублей
	Педагогическим работникам МОО за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении; педагогическим работникам МОО за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	до 20 %
	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	до 20 %
	За работу в классах (группах), в которые зачислены обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, проходящие обучение по адаптированной образовательной программе	до 20 %

Выплата за специфику, при работе в классах (группах), в которые зачислены обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, проходящие обучение по адаптированной образовательной программе, рассчитывается по формуле:

$$\text{СУММА} = \text{ОКЛАД УЧИТЕЛЯ} / \text{НОРМА ЧАСОВ} * \text{ЧАСЫ ПО ТАРИФИКАЦИИ} * 20\%$$

СУММА – выплата педагогическим работникам

ОКЛАД УЧИТЕЛЯ -13775

НОРМА ЧАСОВ – 18

ЧАСЫ ПО ТАРИФИКАЦИИ – количество часов педагога по определенному предмету в классе, в который зачислены обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, проходящие обучение по адаптированной образовательной программе.

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

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

10. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников:

11.1 Непосредственно связанную с деятельностью Школы по реализации образовательных программ:

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальных образовательных организациях и муниципальных учреждениях образования (далее – МОО)	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	<p>За проверку письменных работ: для учителей начальных классов, учителей по предметам: русский язык, литература, математика</p> <p>по другим предметам</p> <p>для гимназических (лицейских) классов гимназий, (лицеев), осуществляющих углублённую подготовку по иностранному языку определяемых в соответствии с порядком, установленным уполномоченным органом исполнительной власти Краснодарского края в сфере образования</p>	<p>15,0 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе)</p> <p>5,0 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе)</p> <p>10,0 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе)</p>
2	<p>За заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое)</p>	<p>от 500,0 до 1 000,0 рублей за каждый элемент инфраструктуры образовательной организации с учетом оснащённости указанного элемента инфраструктуры (кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта и другого) оборудованием, инвентарем, учебными пособиями, а также с учетом трудоемкости работы по их содержанию</p>
3	<p>За руководство методическим объединением (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»)</p>	<p>1 000,0 рублей</p>
4	<p>За работу по контролю за организацией питания обучающихся: если контроль за организацией питания обучающихся осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы за отдельными педагогическими работниками</p>	<p>1 000,0 рублей педагогическому работнику, за которым закреплен контроль за организацией питания обучающихся в конкретном классе</p>

	классов (групп); если контроль за организацией питания обучающихся в целом по образовательной организации осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы на одного педагогического работника	(группе) 3 000,0 рублей
5	За работу с дополнительной документацией	1 000,0 рублей
6	За работу по организации и оформлению школьного музея	2 000,0 рублей

11.2 За выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливается педагогическим и иным работникам МОО, 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 МОО, 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.

11.3 За выполнение функции классного руководителя за счет средств федерального бюджета устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5 000 рублей педагогическим работникам Школы, выполняющим функции классного руководителя, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. 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. (Постановления Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. № 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования").

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство выплачивается дополнительно к выплате за классное руководство, указанной в пункте 3.11.2. настоящего положения.

11.4 За осуществление иных дополнительных видов работ для педагогических и иных работников Школы, осуществляющих образовательную деятельность

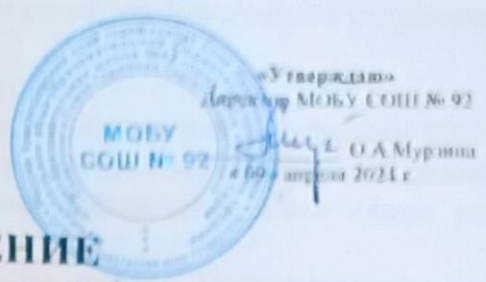
№	Виды работ	В абсолютных величинах
1	За осуществление предпрофильной подготовки	300-10000
2	За подготовку учащихся к конкурсам, смотрам, соревнованиям, олимпиадам	300-10000
3	За работу с одаренными детьми	300-10000
4	За работу с родительской общественностью	300-10000
5	За ведение документов по питанию	300-10000
6	За ведение протоколов педагогического совета	300-5000
7	Изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий	300-10000
8	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми	300-10000
9	За работу общественного инспектора по охране прав детства	300-10000
10	Работа с молодыми специалистами (наставничество)	300-10000
11	За ведение и обновление школьного сайта	300-10000
12	За организацию работы по обеспечению бесперебойного функционирования системы контентной фильтрации	300-10000
13	За осуществление контроля по применению лицензионного программного обеспечения	300-10000
14	За работу по сохранению и укреплению физического и психического здоровья обучающихся (динамическая пауза по физкультуре)	300-10000
15	За подготовку к демонстрационному и лабораторному эксперименту	300-10000
16	За модернизацию и повышение имиджа школы	300-10000
17	Инструктор по туризму	300-10000
18	За подготовку к итоговой аттестации в форме ОГЭ	300-10000
19	За подготовку к итоговой аттестации в форме ЕГЭ	300-10000
20	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	300-10000

Установление доплат производится приказом директора и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке.

Данное положение вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

Приложение № 3
к коллективному договору Муниципального
образовательного бюджетного учреждения
средней общеобразовательной школы № 92 города
Сочи имени Героя Советского Союза Горюнова Сергея
Кондратьевича



ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней
общеобразовательной школы № 92 города Сочи
имени Героя Советского Союза Горюнова Сергея Кондратьевича**

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1.1. Выплаты стимулирующего характера предназначены для усиления материальной заинтересованности персонала муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 92 города Сочи имени Героя Советского Союза Горюнова Сергея Кондратьевича (далее – Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, снижении текучести кадров и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

1.2. Выплаты стимулирующего характера производятся за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты.

1.3. Работникам Школы (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

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.

1.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

1.3.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам Школы в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим сфере работы Учреждения.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

при выслуге лет от 1 года 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%.

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

0,20 – 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 устанавливаются на период установления квалификационной категории. (пп. 3.1.1 в ред. Постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22.12.2021 N 3145).

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.

1.3.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака:

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, название которых начинается со слов «Заслуженный...», «Народный...», «Почетный...», «Отличник...»; почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, по выбору работника Школы.

1.3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учётом 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 размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента до 3,0 (включительно).

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

1.3.7. Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

2000 рублей – заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, руководителю физического воспитания, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1000 рублей – социальному педагогу.

Расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени.

Отдельным категориям работников, 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 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.

1.3.8. Премииальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

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 Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

1.3.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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 работника, состоящего с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

1.3.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

1.3.8.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам вне зависимости от занимаемой должности:

работникам дошкольных образовательных организаций – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября);

работникам общеобразовательных организаций, муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края – ко Дню учителя (5 октября);

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается одновременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

1.4. Премии, предусмотренные подпунктом 1.3.8, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премиальные выплаты осуществляются по решению руководителя Учреждения 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, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

- других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

1.5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 1.3.1, 1.3.2, 1.3.6, 1.3.8 пункта 1.3 раздела 1 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

1.6. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 1.3.4 – 1.3.6 пункта 1.3 раздела 3 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

1.7. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 1.3.3 – 1.3.5 пункта 1.3 раздела 1 настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

1.8. За счет средств бюджета Краснодарского края производится выплата в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников, за исключением

учителей, которым выплата производится в размере 8000 рублей в месяц (работники муниципальных дошкольных и муниципальных общеобразовательных организаций), определенным в подпункте 1.2 пункта 1, подпункте 2.2 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Общие требования и условия осуществления выплат установлены приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 года № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

В целях единого подхода к стимулированию отдельных категорий работников МОО за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей в месяц следующим категориям работников: инструктор по физической культуре, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, руководитель физического воспитания, социальный педагог, педагог-психолог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, гардеробщик, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, рабочий зеленого хозяйства, рабочий по уходу за животными, садовник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, швея, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

Выплата производится при осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора. Осуществляется исходя из выполнения работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку. Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку. Занятие должности 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

выплаты. Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

1.9. Доплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных и общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, устанавливается в размере 3000 рублей в месяц по должности или профессии, указанной в подпункте 1.3 пункта 1, подпункте 2.3 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Общие требования и условия осуществления выплат установлены приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 года № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Доплата производится при осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора. Осуществляется исходя из выполнения работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку. Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию доплата устанавливается как за одну ставку. Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления доплаты. Доплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

1.10. За счет средств бюджета Краснодарского края производится доплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные образовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией в соответствии с Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Общие требования и условия осуществления выплат установлены приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края

от 27 апреля 2022 года № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

В целях единого подхода к стимулированию педагогических работников МОО за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края педагогическим работникам из числа выпускников организаций профессионального или высшего образования устанавливается доплата молодым педагогам.

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 (документом, его заменяющим).

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 муниципальной образовательной организацией, расположенной на территории Краснодарского края, и молодым педагогом доплата не осуществляется, за исключением случая

заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

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

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

(п. 3.8 в ред. Постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 06.06.2022 N 1657)

Размер доплаты молодому специалисту составляет 3000 рублей в месяц.

1.11. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются по согласованию с выборным представительным органом работников.

Критерии для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и эффективность работы:

Наименование должности	Виды выплат	Размер выплат
1	2	3
Педагогический	За высокие индивидуальные достижения обучающихся.	300-10000

персонал, осуществляющий учебный процесс (школа)	За разработку и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения, издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и др.	300-10000
	За осуществление научно-методического или практического проекта.	300-10000
	За высокие академические и творческие достижения.	300-10000
	За высокую культуру работы с родителями.	300-10000
	За организацию интересного, познавательного досуга учащихся.	300-10000
	За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.	300-10000
	За подготовку победителей и призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	300-10000
	За участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углублённого и расширенного изучения предметов.	300-10000
	За применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий.	300-10000
	За использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	300-10000
	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.).	300-10000
	За участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).	300-10000
	За инициирование и реализация проектов по тематическому оформлению помещений школы (кабинетов, специальных помещений, уличных площадок)	300-10000
	За исполнение особых поручений руководства по подготовке дополнительных документов	300-10000
	За участие педагога в профессиональных конкурсах	1000-25000
	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	300-10000
	За снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	300-10000
	За участие в работе психолого-медико-педагогической комиссии	300-10000
	За образцовое содержание кабинета.	300-10000
	За высокий уровень исполнительской дисциплины	300-10000

	(подготовки отчётов, ведения личных дел, организация экзаменов в форме ОГЭ и ЕГЭ).	
	За качественное заполнение электронного журнала	300-10000
	За внедрение инновационных технологий в педагогический процесс, использование информационно-коммуникативных технологий: - занятия с использованием интерактивных и мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и аудиоаппаратуры; - наличие методических разработок, конспектов, отзывов	300-10000
	За организацию внеурочной занятости обучающихся (трудоустройства)	300-10000
	За оформление тематических выставок	300-10000
	За развитие материально-технической и дидактической базы кабинетов.	300-10000
	За напряжённую и творческую работу	300-10000
	За участие педагога в работе экспертных групп.	300-10000
	За работу в школьной типографии, киностудии, студии дизайна	300-10000
	За сопровождение школьных автобусов при доставке обучающихся к месту учебы и обратно по остановкам	300-10000
	За качественную организацию питания учащихся, увеличение количества учащихся, охваченных горячим питанием.	300-10000
Педагогический персонал (сад) (воспитатели, музыкальный работник, инструктор по физической культуре, педагог психолог, учитель-логопед, социальный педагог и т.д.)	За участие в методической и научно-исследовательской работе	300-10000
	За внедрение инновационных технологий в педагогический процесс, использование информационно-коммуникативных технологий: - новые формы проведения развлечений, утренников; - занятия с использованием интерактивных и мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и аудиоаппаратуры; - наличие методических разработок, конспектов, отзывов	300-10000
	За реализацию дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты)	300-10000
	За отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	300-10000
	За проведение мероприятий, способствующих воспитанию толерантного отношения детей и взрослых к людям с ОВЗ, людям-инвалидам	300-10000
	За проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников	300-10000
	За формирование комфортной, многофункциональной, развивающей, предметно-пространственной среды	300-10000

	За выступление на семинарах ДО, круглых столах, участие в выставках педагогического мастерства, представление своего опыта работы	300-10000
	За участие в субботниках	300-10000
	За применение ИКТ в воспитательно-образовательном процессе (умение пользоваться ПК, интернет-ресурсами, создание презентаций, работа с мультимедийной доской, интернет портфолио педагога и воспитанника)	300-10000
	За использование современных педагогических технологий в образовательном процессе	300-10000

Педагогический персонал, не связанный с учебным Процессом (пед.работники, не имеющие учебной нагрузки педагоги доп.образования, педагог-организатор, учитель-логопед, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями и педагог - библиотекарь т.д)	За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	300-10000
	За подготовку призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	300-10000
	За подготовку и проведение внеклассных мероприятий	300-10000
	За участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методсоветах, методических объединениях, педсоветах, профессиональных конкурсах и т.д.)	300-10000
	За использование современных педагогических технологий в образовательном процессе	300-10000
	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	300-10000
	За проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	300-10000
	За формирование комфортной, многофункциональной, развивающей, предметно-пространственной среды	300-10000
	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	300-10000
	За работу в школьной типографии, киностудии, студии дизайна	300-10000
	За снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	300-10000
	За консультирование педагогических работников по вопросам коррекционной педагогики с представлением итогового документа и (или) мероприятия	300-10000
	За организацию деятельности педагогических команд по формированию у обучающихся способности преодолевать учебные и коммуникативные затруднения с представлением итогового документа и (или) мероприятия	300-10000
За организацию функционирования уголков психологической разгрузки и саморегуляции, сенсорные элементы с использованием школьного пространства (например: библиотека, рекреационные зоны, отдельные кабинеты)	300-10000	

	За организацию и проведение социальным педагогом мероприятий с педагогическими работниками	300-10000
	За наличие различных форм взаимодействия (проектная деятельность, экскурсии, клубы и т.д.) с привлечением социальных партнеров (в роли социальных партнеров могут выступать и родители)	300-10000
	За исполнение планов совместной деятельности с ПДН, КДН	300-10000
	За организация внеурочной занятости обучающихся (трудоустройства)	300-10000
	За создание социальных роликов, презентаций, фильмов, и так далее для публичных просмотров	300-10000
	За организацию выставок, работ обучающихся, в том числе и виртуальных	300-10000
	За системную работу с родительской общественностью по организации профориентационной деятельности обучающихся(в том числе экскурсии, беседы и так далее)	300-10000
	За инициирование и реализация проектов по тематическому оформлению помещений школы (кабинетов, специальных помещений, уличных площадок)	300-10000
	За исполнение особых поручений руководства по подготовке дополнительных документов	300-10000
	За организацию организация предпрофильного и профильного обучения	300-10000
	За сопровождение школьных автобусов при доставке обучающихся к месту учебы и обратно по остановкам	300-10000
	За напряжённую и творческую работу	300-10000
Заместители директора по учебно-воспитательной, учебно-методической, воспитательной работе,	За организацию организация предпрофильного и профильного обучения	300-10000
	За координацию и ведение базы: «Е-услуги» и АИС Сетевой город»	300-10000
	За координацию и ведение базы: «Навигатор»	300-10000
	За обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования школы	300-10000
	За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	300-10000
	За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	300-10000
	За сопровождение проектных команд педагогов	300-10000
	За качественную организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	300-10000
	За участие команд педагогических работников в мероприятиях с целью развития социального капитала (семинары, открытые уроки, форумы, конференции и т.д.)	300-10000
	За высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	300-10000
	За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	300-10000
	За высокую координацию работы учителей, других педагогических работников по выполнению учебных	300-10000

	программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации	
	За организацию стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня	300-10000
	За постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, деятельности школы, в том числе в учебно-образовательном процессе (использование электронных программ, локальной сети для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности, интегрированных уроков, создания электронных пособий)	300-10000
	За развитие договорных связей с учреждениями дополнительного образования, учреждениями системы профессионального образования, работодателями	300-10000
	За эффективную организацию различных форм получения образования обучающимися (экстернат, обучение на дому и т.д.)	300-10000
	За высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительной причины	300-10000
	За исполнение особых поручений руководства по подготовке дополнительных документов	300-10000
	За высокий уровень организации работы с обучающимися, состоящими на учете в КДНиЗП, ПДН, УВД, внутришкольном учете	300-10000
	За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	300-10000
	За высокий уровень методической работы	300-10000
	За участие в инновационной работе	300-10000
	За создание условий для осуществления образовательного процесса	300-10000
	За высокий уровень организации работы с родителями	300-10000
	За развитие творчества педагогов	300-10000
	За обеспечение роста квалификации педагогических работников	300-10000
	Эффективность управленческой деятельности	300-10000
	За сопровождение школьных автобусов при доставке обучающихся к месту учебы и обратно по остановкам	300-10000
	За создание системы работы с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации	300-10000
Заведующий структурным подразделением	Организация предпрофильного и профильного обучения	300-10000
	Обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования	300-10000
	Качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации	300-10000
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	300-10000
	Высокая координация работы учителей, других	300-10000

	педагогических работников по выполнению учебных программ, планов,	
	Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня	300-10000
	За постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, деятельности школы, в том числе в учебно-образовательном процессе (использование электронных программ, локальной сети для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности, интегрированных уроков, создания электронных пособий)	300-10000
	За развитие договорных связей с учреждениями дополнительного образования, учреждениями системы профессионального образования, работодателями	300-10000
	За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	300-10000
	За высокий уровень методической работы	300-10000
	За исполнение особых поручений руководства по подготовке дополнительных документов	300-10000
	За участие в инновационной работе	300-10000
	За создание условий для осуществления образовательного процесса	300-10000
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заведующий хозяйством	За качественную организацию по привлечению социальных партнеров к развитию материально-технической базы школы	300-10000
	За качественное обеспечение системы работы по охране труда и технике безопасности	300-10000
	За исполнение особых поручений руководства по подготовке дополнительных документов	300-10000
	За сопровождение школьных автобусов при доставке обучающихся к месту учебы и обратно по остановкам	300-10000
	За организацию взаимодействия с ЧОП	300-10000
	За содержание помещений учреждения прилегающей территории без замечаний	300-10000
	За оформление здания учреждения к праздничным датам	300-10000
	За оформление и озеленение школьной территории в летний период	300-10000
	За систематическое обследование имущества на соответствие требованиям санитарных норм и правил	300-10000
	За проведение анализа технического состояния здания с целью подготовки обоснованных предложений по проведению текущего и косметического ремонта	300-10000
	За организацию подвоза обучающихся	300-10000
	За проведение мероприятий в различных формах, направленных на повышение культуры труда обслуживающего персонала	300-10000
	За своевременность контроль соблюдения норм и правил ОТ всеми участниками образовательного процесса	300-10000
	За качественное и своевременное ведение документации и журналов по ОТ	300-10000
За пропаганда знаний по ОТ и обучение работников и	300-10000	

	учащихся правилам ОТ	
	За обеспечения выполнения мероприятий по предписаниям контролирующих организаций	300-10000
	За эффективность управленческой деятельности	300-10000
	За интенсивность и переуплотненный режим работы	300-10000
Обслуживающий персонал (уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник и т.д.)	За проведение генеральных уборок	300-10000
	За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	300-10000
	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	300-10000
	За быстрое устранение аварийных ситуаций	300-10000
	За повышенный объем работ в осенне-зимний – весенне-летний период	300-10000
	За инициативность, самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач	300-10000
	За профилактические мероприятия на своем участке	300-10000
	За участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий образовательной организации	300-10000
	За участие в благоустройстве озеленении	300-10000
	За сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	300-10000
	За качественное и своевременное выполнение срочных заданий.	300-10000
	За высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда.	300-10000
	За отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания	300-10000
	За участие в текущем ремонте в течение учебного года	300-10000
	За участие в ремонте школы в летний период	300-10000
	За качественную уборку помещений	300-10000
	За содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями СанПиН	300-10000
	За проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений	300-10000
	За сопровождение школьных автобусов при доставке обучающихся к месту учебы и обратно по остановкам	300-10000
	За проведение регулярного мелкого ремонта школьной мебели, учебных и вспомогательных помещений	300-10000
Секретарь, делопроизводитель, специалист по кадрам	За исполнительскую дисциплину в ведении школьной нормативно-правовой документации	300-10000
	За работу с архивом, пенсионным фондом, налоговой инспекцией	300-10000
	За осуществления контроля за ведением личных дел обучающихся	300-10000
	За координацию и ведение базы: «Е-услуги» и АИС Сетевой город»	300-10000
	За организация приема посетителей , содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений работников школы, родителей и учащихся	300-10000
	За разработку локальных актов учреждения по	300-10000

	организации делопроизводства	
	За участие в разработке локальных актов учреждения по организации делопроизводства в составе рабочих (инициативных) групп	300-10000
	За исполнение особых поручений руководства по подготовке дополнительных документов	300-10000
	За оформление документации по платным дополнительным образовательным услугам	300-10000
	За ведение табеля учета рабочего времени	300-10000
	За обучение сотрудников учреждения правилам документирования и работы с документами, по кадровым вопросам и трудовому законодательству	300-10000
	За ведение базы по детям-инвалидам	300-10000
	За организацию и курацию питания в автоматизированной системе Аксиома	300-10000
	За сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	300-10000
	За качественное и своевременное выполнение срочных заданий.	300-10000
	За отсутствие предписаний надзорных органов по кадровому делопроизводству	300-10000
	За ведение отчетности по запросам организаций административной и социальной направленности (Центр занятости населения, методические службы УОН, администрации г. Сочи и т.д.)	300-10000
	За сопровождение школьных автобусов при доставке обучающихся к месту учебы и обратно по остановкам	300-10000
	За работу, не входящая в круг основных обязанностей	300-10000
	За качество и оперативность работы	300-10000
Библиотекарь	За работу с архивом	300-10000
	За работу не входящую в круг основных обязанностей	300-10000
	За оформление библиотеки в соответствии с календарем памятных и юбилейных дат	300-10000
	За использование школьного пространства (учебные кабинеты, рекреационные зоны) с целью формирования культуры чтения	300-10000
	За реализацию мероприятий, направленных на пополнение и обновление библиотечного фонда, в том числе с использованием городского обменного фонда учебников	300-10000
	За использование программных комплексов для обеспечения учета, систематизации библиотечных фондов и организации работы педагогических работников с этими фондами с представлением ежемесячных отчетов	300-10000
	За сопровождение школьных автобусов при доставке обучающихся к месту учебы и обратно по остановкам	300-10000
	За качество и оперативность работы	300-10000
	За высокий уровень обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности, антитеррористической защищенности	300-10000
Помощники воспитателя, младший воспитатель	За высокий уровень организации работы по обучению воспитанников культурно-гигиеническим навыкам и	300-10000

	навыкам самообслуживания	
	За помощь воспитателю в подготовке к занятиям, в оформлении предметно-развивающей среды	300-10000
	За качественное и своевременное выполнение срочных заданий	300-10000
	За высокий уровень обеспечения сохранности оборудования, материалов и инвентаря	300-10000
	За высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации образовательного процесса.	300-10000
	За отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания	300-10000
	За сопровождение школьных автобусов при доставке обучающихся к месту учебы и обратно по остановкам	300-10000
Тьютор	За создание условий для осуществления образовательного процесса	300-10000
	За высокий уровень организации работы с родителями	300-10000
	За сопровождение школьных автобусов при доставке обучающихся к месту учебы и обратно по остановкам	300-10000
	За высокий уровень методической работы	300-10000
Специалист в сфере закупок, экономист	За разработку новых программ, положений, экономических расчетов	300-10000
	За напряженность и срочность выполняемой работы	300-10000
	За интенсивность и переуплотненный режим работы	300-10000
	За своевременное и качественное предоставление отчетности	300-10000
	За совершенствование прогрессивных форм труда и управления плановой и учетной документации	300-10000
	За сопровождение школьных автобусов при доставке обучающихся к месту учебы и обратно по остановкам	300-10000

1.13. Показатели эффективности деятельности работников Учреждения.

Мониторинг и оценка результативной деятельности учителей школы (в дальнейшем Мониторинг и оценка) производится соответствующим предметным методическим объединением с последующим согласованием с администрацией Учреждения.

В системе Мониторинга и оценки учитываются результаты учебно-воспитательной работы, полученные в рамках внутришкольного, районного, городского, краевого, всероссийского и международного уровня, согласно представленным подтверждающим документам и составляется на учителя итоговый Оценочный лист, отражающий набранное количество баллов, за личной подписью работника.

Показатели эффективности деятельности работников Учреждения

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	кол-во баллов
1. Педагогический персонал, участвующий в учебном процессе				

1.1	Интенсивность и высокие результаты в работе.	- высокие результаты в работе со слабоуспевающими, динамика роста успеваемости, в выполнении контрольных и проверочных работ (тетрадь с подписями ученика и родителя, индивидуальные оценочные и диагностические карты)	5 баллов	5 баллов	
		- динамика роста качества обучения:		16 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> по четвертям (за год) в одном классе 1 балл в двух классах 2 балла в трёх и более классах 3 балла 			
		<ul style="list-style-type: none"> для учителей начальных классов (на выбор по предметам русский язык или математика) 3 балла 			
		<ul style="list-style-type: none"> по результатам ВПР (за год – 1 класс) 3 балла 			
		<ul style="list-style-type: none"> по результатам ЕГЭ: выше среднегородского 3 балла выше среднекраевого 5 баллов 			
		<ul style="list-style-type: none"> по результатам ОГЭ: выше среднегородского 3 балла выше среднекраевого 5 баллов 			
1.2	Участие и результаты участия учащихся в олимпиадах, конкурсах	- наличие призеров и победителей предметных олимпиад, научно-практических конференций, конкурсов и других творческих и интеллектуальных состязаний:		10 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> школьный уровень 0,2 балла 			
		<ul style="list-style-type: none"> муниципальный уровень 3 балла 			
		<ul style="list-style-type: none"> региональный уровень 6 баллов 			
		<ul style="list-style-type: none"> всероссийский уровень 8 баллов 			
		<ul style="list-style-type: none"> международный уровень 10 баллов 			
		- наличие призеров и победителей конкурсов (Кенгуру, Медвежонок, КИТ, Всероссийские Интернет-конкурсы и викторины):			7 баллов
		<ul style="list-style-type: none"> массовость 1 балл 			
		<ul style="list-style-type: none"> лауреаты 3 балла 			
		<ul style="list-style-type: none"> призеры 4 балла 			
1.3	Участие педагогов в инновационной деятельности	- участие в разработке и реализации инновационных программ и проектов в ОУ	10 баллов	10 баллов	
		- наличие выступлений на научно-практических конференциях, семинарах по распространению передового опыта:			
		<ul style="list-style-type: none"> ОУ 1 балл 			

		<ul style="list-style-type: none"> районный уровень 	3 балла	10 баллов
		<ul style="list-style-type: none"> муниципальный уровень 	5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> региональный уровень 	8 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> всероссийский уровень 	10 баллов	
		- участие в профессиональных конкурсах и грантах:		20 баллов
		<ul style="list-style-type: none"> всероссийский уровень: участие призовое место 	10 баллов 20 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> региональный уровень: участие призовое место 	5 баллов 15 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> муниципальный уровень: участие призовое место 	3 балла 8 баллов	
		- наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия, методический и дидактический материал)	5 баллов	5 баллов
		- ведение собственной рубрики и размещение материалов на сайте ОУ и в сети Интернет	5 баллов	5 баллов
		- внедрение и использование инновационных технологий в педагогическом процессе, использование ИКТ (отзывы на открытые уроки, разработки уроков)	5 баллов	5 баллов
		- участие в работе экспертных групп, ГЭК	5 баллов	5 баллов
1.4	Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса	- руководство проектной и исследовательской деятельностью учащихся в урочной и внеурочной деятельности (публичная презентация творческих, исследовательских, проектных работ учащихся выполненных под руководством учителя)	8 баллов	8 баллов
		-проведение открытых уроков и мероприятий высокого качества (разработки уроков и мероприятий, отзывы):		15 баллов
		<ul style="list-style-type: none"> ОУ 	3 балла	
		<ul style="list-style-type: none"> районный уровень 	6 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> муниципальный уровень 	10 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> региональный уровень 	15 баллов	5 баллов
		- привлечение родительской общественности, социальных партнеров для участия в мероприятиях	5 баллов	

		- участие в организации и проведении предметных недель и мероприятий МО	10 баллов	10 баллов	
		- вклад в сохранение и создание традиций ОУ (участие педагога с учащимися в организации и проведении общешкольных мероприятий)	5 баллов	5 баллов	
1.5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	- формирование комфортной, развивающей, предметно-пространственной среды:		13 баллов	
		• оформление и содержание территории	3 балла		
		• оформление и содержание кабинета (конкурс кабинетов) 1 место 2 место 3 место	5 баллов 3 балла 1 балл		
		• работа с музеем ОУ	5 баллов		
		- высокий уровень организации дежурства по ОУ	3 балла		3 балла
		- участие в работе по подготовке ОУ к новому учебному году:			
		• подготовка класса	2 балла		16 баллов
		• подготовка территории и здания ОУ	14 баллов		
1.6	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	- организация и проведение массовых физкультурных, туристских мероприятий, а также мероприятий по пропаганде здорового образа жизни с классом	2 баллов	2 балла	
		- доля учащихся, вовлеченных физкультурно-оздоровительные мероприятия:		6 баллов	
		• 60%	2 балла		
		• 80%	4 балла		
		• 100%	6 баллов		
		- доля учащихся охваченных горячим питанием:			
		• 94%	1 балл	6 баллов	
		• 96%	3 балла		
• 100%	6 баллов				
1.7	Результативность деятельности учителя как организатора социальной жизни учащихся	- отсутствие правонарушений у учащихся (или положительная динамика по этому показателю)	2 балла	2 балла	
		- создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе учащихся	2 балла	2 балла	
1.8		За участие педагога: в роли организатора, в проведении ЕГЭ и ОГЭ	3 балла	9 баллов	
		в составе жюри предметных олимпиад	2 балла		

		как члена ГЭК на ЕГЭ и ОГЭ в составе комиссий по проверке экзаменационных и олимпиадных работ.	2 балла	
ИТОГО				200 баллов
2. Педагогический персонал, не участвующий в учебном процессе (преподаватель-организатор ОБЖ)				
№ п/п	Критерии	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	кол-во баллов
1.	Позитивные результаты деятельности	Обеспечение качества обучения учащихся	15 баллов	60 баллов
		Своевременная постановка на учет учащихся допризывного возраста.	10 баллов	
		Выполнение плана обучения по ГО и ЧС	15 баллов	
		Наличие среди учащихся победителей, призеров и участников конкурсов, соревнований, смотров и т.д.	20 баллов	
2.	Профессиональ ные достижения	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	20 баллов	50 баллов
		Наличие публикаций	10 баллов	
		Наличие обобщенного опыта работы	20 баллов	
3.	Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	20 баллов	35 баллов
		Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	15 баллов	
4.	Признание высокого профессионализ ма педагога обучающимися и их родителями	Наличие позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей и учащихся	5 баллов	55 баллов
		Проведение мероприятий военно- патриотического характера	20 баллов	
		Курсовая подготовка	5 баллов	
		Исполнительская дисциплина	10 баллов	
		Использование компьютерных программ, регулярное предоставление материалов для школьного сайта	15 баллов	
ИТОГО				200 баллов
Педагогический персонал, не участвующий в учебном процессе (педагог-психолог)				
№ п/п	Показатели эффективности деятельности		Количество баллов	кол-во баллов
1.	Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.).		10	10
2.	Повышение психологической культуры родителей (законных представителей).		10	10

3.	Ведение странички на школьном сайте.	10	10
4.	Участие в проведении экспертизы образовательного процесса.	10	10
5.	Организация психодиагностического сопровождения образовательного процесса.	10	10
6.	Охват учащихся, состоящих на ВШУ, на учете в КДН, ОДН, «группы риска» различными видами психологической помощи (психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция).	15	15
7.	Осуществление коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса:	15	15
8.	Участие в планировании и разработке развивающих и профориентационных программ образовательной деятельности с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей учащихся.	10	10
9.	Доля учащихся, охваченных профориентационно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, занятия).	10	10
10.	Включенность учащихся в социальные проекты, акции, конкурсы, проводимые педагогом-психологом.	15	15
11.	Представление и распространение собственного опыта работы по решению актуальных проблем сохранения психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических работников.	15	15
12.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах.	15	15
13.	Внедрение современных психолого-педагогических образовательных программ и методического, диагностического инструментария в практику работы психолога.	10	10
14.	Осуществление психологической поддержки одаренных детей, содействие их развитию.	15	15
15.	Динамика показателей профессионального самоопределения учащихся.	10	10
16.	Доля учащихся 8-11 классов, охваченных профориентационной деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации.	10	10
17.	Работа с документацией.	10	10
ИТОГО			200 баллов
Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей			
1.	<p>Эффективность работы с родителями.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. • включение родителей в деятельность ДООУ (организация посещения родителями мероприятий, организация и проведение конкурсов) • проведение мероприятий для родителей (собрания, конференции, концерты) 	10	10

	<ul style="list-style-type: none"> • Удовлетворенность родителей качеством образовательной услуги • Привлечение родителей к созданию предметно развивающей среды 		
2.	Участие в разработке и реализации ООП с учетом требований ФГОС (ДО)	5	5
3.	Отсутствие травматизма	5	5
4.	Реализация дополнительных проектов (программ)	10	10
5.	<p>Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне • на районном уровне • на уровне учреждения 	10 6 3	10
6.	<p>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне • на районном уровне • на уровне учреждения 	10 6 3	10
7.	<p>Наличие публикаций в периодических изданиях по распространению педагогического опыта</p> <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне • на районном уровне • на уровне учреждения 	10 6 3	10
8.	<p>Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.</p> <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне • на районном уровне • на уровне учреждения 	10 6 3	10
9.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов	10	10
10.	Качество ведения документации: планирование, паспорт группы, отчеты.	5	5
11.	Ведение документации по мониторингу образовательного процесса	5	5
12.	Ведение портфолио детей	10	10
13.	Отсутствие задолженности по родительской плате	10	10
	Сложность и напряженность работы		
14.	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.).	15	15

15.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы)	10	10
16.	Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов, концертов).	15	15
17.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины	10	10
18.	Наличие планов по самообразованию, ежемесячное их пополнение	10	10
19.	Разработка и реализация новых технологий, образовательных программ, творческих проектов направленных на развитие и повышение имиджа ГДО	10	10
20.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: Написание планов работы в электронном виде. Составление презентаций опыта работы в электронной форме. Наличие публикаций в СМИ.	20	20
ИТОГО			200 баллов

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе для определения стимулирующих надбавок к окладу

Показатели и критерии	Содержание деятельности	Количество баллов
Интенсивность и результативность	Освоение и внедрение новых технологий управленческой деятельности	5
	Участие в разработке программы деятельности учреждения	5
	Участие в разработке образовательной программы	10
	Публикации	5
	Информационно-аналитическая деятельность	15
КАЧЕСТВО	Ведение мониторинга по качеству образования	20
	Работа с педагогами по повышению профессионального мастерства педагогов	10
	Организация и проведение педагогических мероприятий	10
	Выполнение плана контроля внутри учреждения	10
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей	15
	За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	40
	Организация профильного и предпрофильного обучения	5
	Качественная организация проведения методических и педагогических советов	5
	Проведение анкетирования и социальных опросов	5
	Работа с родителями	10
	Работа в системе «Сетевой город»	20
	Организация работы по сбору, и хранению персональных данных учащихся	10
		200

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по воспитательной работе для определения стимулирующих надбавок к окладу

Показатели и критерии	Содержание деятельности	Количество баллов
Интенсивность и результативность	Освоение и внедрение новых технологий управленческой деятельности	5
	Публикации	5
	Организация и проведение городских и районных массовых мероприятий	40
	Организация и проведение педагогических мероприятий	10
	За выполнение особо важных или срочных работ(на срок их проведения)	10
	Участие в разработке программы деятельности учреждения	5
КАЧЕСТВО	Выполнение плана воспитательной работы	20
	Наличие призеров и лауреатов краевых, всероссийских и международных конкурсов	30
	За качественную организацию дополнительной занятости учащихся, проведение летнего труда, отдыха и оздоровления учащихся	20
	Работа с родителями	15
	Работа по увеличению процента охвата обучающихся, стоящих на различных видах учета системы дополнительного образования	20
	Работа в системе «Сетевой город»	20
		200

Показатели эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания для определения стимулирующих надбавок к окладу

Показатели и критерии	Содержание деятельности	Количество баллов
Интенсивность и результативность	Оперативность устранения аварий, технических неполадок	50
	Изготовление пособий и оборудования	50
КАЧЕСТВО	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	50
	Качество выполнения профилактических работ	50
		200

Показатели эффективности деятельности садовника для определения стимулирующих надбавок к окладу

Показатели и критерии	Содержание деятельности	Количество баллов
Интенсивность и результативность	Интенсивное выполнение сезонных работ	100
КАЧЕСТВО	Посадка растений и уход за клумбами	50
	Выполнение дизайн-проектов	50

		200
--	--	------------

Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений для определения стимулирующих надбавок к окладу

Показатели и критерии	Содержание деятельности	Количество баллов
Интенсивность и результативность	Отсутствие замечаний по соблюдению сан.-эпид. режима в учреждении	100
КАЧЕСТВО	Проведение генеральных уборок ежемесячно	50
	Качественная уборка помещений	50
		200

Показатели эффективности деятельности делопроизводителя для определения стимулирующих надбавок к окладу

Показатели и критерии	Содержание деятельности	Количество баллов
Интенсивность и результативность	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих.	30
	Культура обслуживания	
	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	40
	Работа не входящая в круг основных обязанностей	40
	За сложность и напряженность выполняемой работы	30
КАЧЕСТВО	Качественная работа с архивной документацией	50
	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря, соблюдение правил охраны труда	10
		200

Показатели эффективности деятельности экономиста для определения стимулирующих надбавок к окладу

Показатели и критерии	Содержание деятельности	Количество баллов
Интенсивность и результативность	За выполнение особо важных или срочных работ	30
	За сложность и напряженность выполняемой работы	30
	Работа не входящая в круг основных обязанностей	40
	За качественное сопровождение компьютерных программ налоговых органов, казначейства	30
КАЧЕСТВО	Качественная работа с документацией	30
	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря, соблюдение правил охраны труда	10
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих.	30
	Культура обслуживания	
		200

Показатели эффективности деятельности социального педагога для определения стимулирующих надбавок к окладу

Показатели и	Содержание деятельности	Количество
---------------------	--------------------------------	-------------------

критерии		баллов
Интенсивность и результативность	За выполнение особо важных или срочных работ	30
	За сложность и напряженность выполняемой работы	30
	Работа не входящая в круг основных обязанностей	30
К А Ч Е С Т В О	За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	30
	Качественная работа с документацией	30
	За работу с родительской общественностью	20
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания	30
		200

Показатели эффективности деятельности заместитель директора по АХР для определения стимулирующих надбавок к окладу

Показатели и критерии	Содержание деятельности	Количество баллов
Интенсивность и результативность	За выполнение особо важных или срочных работ	30
	За сложность и напряженность выполняемой работы	30
	Работа не входящая в круг основных обязанностей	30
К А Ч Е С Т В О	Высокое качество санитарно-гигиенических условий в помещении школы	30
	Качественная работа с документацией	15
	Высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	20
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания	30
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	15
		200

Показатели эффективности деятельности дворника для определения стимулирующих надбавок к окладу

Показатели и критерии	Содержание деятельности	Количество баллов
Интенсивность и результативность	Интенсивное выполнение сезонных работ	100
К А Ч Е С Т В О	Посадка растений и уход за клумбами	50
	Отсутствие замечаний по соблюдению сан.-эпид. режима на территории учреждения	50
		200

Показатели эффективности деятельности электромонтёра по ремонту и обслуживанию электрооборудования для определения стимулирующих надбавок к окладу

Показатели и критерии	Содержание деятельности	Количество баллов
Интенсивность и результативность	За выполнение особо важных или срочных работ	50
	За сложность и напряженность выполняемой работы	30

	Работа не входящая в круг основных обязанностей	30
К А Ч Е С Т В О	Высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	20
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих.	30
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	40
		200

После принятия решения по утверждению результатов Мониторинга и оценки работник при наличии особого мнения вправе в течение 2 дней подать заявление директору школы о несогласии с оценкой результативности его деятельности.

Заявление работника в течение двух дней рассматривается совместной комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения и по результатам проверки принимается решение. В случае установления в ходе проверки факта ошибочной оценки деятельности работника, выраженной в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

На основе проведенного Мониторинга и оценки производится подсчет баллов по всем показателям. Составляется общий Протокол мониторинга и оценки результативной деятельности учителей школы за подписями руководителей соответствующих предметных методических объединений с последующим согласованием с директором школы.

Для определения стоимости одного балла месячный размер, отводимый на выплату стимулирующей части фонда оплаты труда, делится на общую сумму набранных баллов всех учителей школы. В результате получается стоимость (в рублях) одного балла.

Размер стимулирующих доплат каждого учителя определяется по формуле:

$$S = \frac{F}{\sum \text{баллов}}, \text{ где}$$

S- стоимость баллов;

F - объем средств, составляющих стимулирующую часть фонда оплаты за отчетный период;

\sum баллов – сумма итогового количества баллов по школе.

Размер поощрительной выплаты работникам школы определяется путем умножения итогового количества баллов, набранных работником, на стоимость балла:

, где

P – размер премии работника;

S – стоимость балла;

B – количество набранных работником баллов..

Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат работникам производится при каждой тарификации на 1 сентября соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты труда школы и общего количества баллов, набранных учителями.

После составления, подписания и согласования Протокола издается приказ по Учреждению об установлении стимулирующих доплат для каждого учителя школы на период январь-август и сентябрь-декабрь, приказ согласовывается и заверяется подписью органа, обеспечивающего государственно – общественный характер управления Учреждением и профсоюзного комитета школы.

Выплаты утвержденных стимулирующих доплат учителям школы производятся ежемесячно.

Апелляция работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих доплат.

1.14. Стимулирующие выплаты за интенсивность и эффективность работы устанавливаются за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год). Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки максимальным значением не ограничен. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

1.15. Работодатель производит ежемесячную выплату из фонда стимулирующих выплат председателю профсоюзного комитета за организацию и проведение работы по защите социально-экономических интересов и прав работников, в размере 1500 (одна тысяча пятьсот) рублей.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Данное положение вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.