

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

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

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

1. Считать утратившим силу приложение № 3 к коллективному договору на 2022-2025 годы «Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко».
2. Принять новую редакцию приложения № 3 «Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко» (прилагается).
Изменения вступают в силу с 01.01.2025 года.
3. Считать утратившим силу приложение к коллективному договору на 2022-2025 годы № 4 «Положение об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко».
4. Принять новую редакцию приложение № 4 «Положение об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко» (прилагается).
Изменения вступают в силу с 01.01.2025 года.
5. Пункт 4.2.1. раздела 4 «IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» Коллективного договора, заключенного на 2022-2025 годы изложить в следующей редакции:
« Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работникам отпуск без сохранения заработной платы, в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):
 - при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
 - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - до 5 календарных дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных

дней;

- для проводов детей на военную службу – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – 35 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в

СОГЛАСОВАНО

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




Я.А. Чернант

Протокол № 3 от «09» апреля 2025 года

УТВЕРЖДАЮ

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



О.И. Цыпрунова

Приказ № 7/11 от «09» апреля 2025 года

ПОЛОЖЕНИЕ**об оплате труда работников****Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко****1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко (далее - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225);
- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601);
- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536);
- приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 22.03.2021 №115 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» (далее – Приказ № 115);
- Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);
- Закон Краснодарского края от 03 марта 2010 года №1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» (с изменениями) (далее – Закон № 1911-КЗ);
- постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт

Сочи Краснодарского края №50 от 22.01.2021 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» (с изменениями) (далее – Постановление № 50);

- иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края, и муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко (далее Учреждение), включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе: настоящим Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко и Положением об оплате труда из средств, полученных от приносящих доход деятельности, работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко, - в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

1.3. Положение включает в себя:

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

1.4. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях;
- рекомендаций городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с профсоюзной организацией работников Учреждения

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

1.6. 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 Учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совмещения, отдельно.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.10. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.11. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может превышать 30 %.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников Учреждения, 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. Размеры окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

Квалификационный уровень	Перечень должностей	Размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
<i>Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня</i>		
1 квалификационный уровень	дворник 1 разряда, уборщик служебных помещений 1 разряда	8 446
	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 3 разряда, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда	8 961
<i>Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена</i>		
-	библиотекарь	11 893
<i>Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</i>		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	8 700

<i>Общепрофессиональные должности служащих второго уровня</i>		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	9 052
<i>Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня</i>		
1 квалификационный уровень	программист*, электроник**, специалист по кадрам, специалист по охране труда	9 230
<i>Должности педагогических работников</i>		
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, социальный педагог	16 771
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	16 926
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, тьютор, учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог	17 081

*должность «программист» действует до 02.03.2025 года,

**должность «электроник» действует с 03.03.2025 года.

2.4. Размеры должностных окладов, работников Учреждения по должностям, не вошедших в профессиональные квалификационные группы:

Перечень должностей	Должностной оклад, рублей
специалист в сфере закупок,	9 230
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16 926

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

2.6. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления сумм начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

2.7. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца – 30 число текущего месяца, окончательный расчет - 15 числа следующего месяца. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями, эти сроки могут быть перенесены. Расчет увольняемых работников (всех сумм) производится в день увольнения, выплата отпускных осуществляется не позднее, чем за три дня до даты начала отпуска. Заработная плата перечисляется в безналичном порядке на банковский лицевой счет, указанный работником.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

- учителей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися,

отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

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

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

3.4. Внеурочная деятельность является частью образовательной программы, формой учебной деятельности, включена в учебную (аудиторную) нагрузку педагога.

Часы внеурочной деятельности оплачиваются аналогично оплате труда за ведение учебных предметов согласно установленной тарификации по соответствующей должности и пропорционально установленной нагрузке.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- должностного оклада, ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера - за специфику работы;
- выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания;
- выплаты стимулирующего характера, установленной пунктом 3.8 раздела 3 «Положения об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко».

Среднемесячное количество рабочих часов определяется для педагогических работников Учреждения, 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.

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

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

4.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя Учреждения.

4.2.1. Размер должностного оклада директора муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко устанавливается распоряжением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края на основании служебной записки управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее – Управление), в соответствии с Приложением № 9 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края Постановления №50.

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

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

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

4.4. Заместителям директора Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные «Положением об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работника муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко».

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

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

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

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

В распоряжении о возложении временного исполнения обязанности директора учреждения указывается размер ежемесячной доплаты пропорционально отработанному времени или в виде фиксированной суммы за фактически отработанное время за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником Учреждения с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя Учреждения.

5. Продолжительность рабочего времени работников учреждения

5.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом № 1601.

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

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

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

- за 36 часов педагогической работы в неделю: педагогу-психологу, тьютору, социальному педагогу, советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, преподавателю-организатору основ безопасности и защиты Родины.

5.3. Заработная плата педагогических работников установлена, исходя из затрат их рабочего времени, в астрономических часах с учётом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

5.4. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

6. Другие вопросы оплаты труда

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

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

- работников Учреждения (за исключением руководителя учреждения) – «Положением об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко».

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

- руководителя Учреждения – на основании заявления руководителя учреждения об оказании материальной помощи согласованного с начальником управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения;

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

6.2.1. Из фонда оплаты труда Учреждения выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника, 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 Учреждения не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

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

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

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

Штатное расписание согласовывается с Управлением по образованию и науки администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

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

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

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

7. Заключительное положение

7.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2025 года.

Данное положение принято на общем собрании трудового коллектива

«09» апреля 2025 года, протокол №3

СОГЛАСОВАНО

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

Я.А. Цернант

Протокол № 3 от «09» апреля 2025 года

УТВЕРЖДАЮ

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

О.И. Цупрунова

Приказ № 1/2025 от «09» апреля 2025 года

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения.

1.1. Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко (далее Положение) включает в себя:

- общие положения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок произведения стимулирующих выплат за эффективность (качество) работы для педагогических работников;
- порядок и условия премирования работников учреждения;
- порядок оказания материальной помощи;
- порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам за счет средств федерального бюджета;
- порядок установления ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края;
- порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края;
- условия и порядок отмены выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

2.2. Оплата труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко (далее - Учреждение), занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за специфику работы;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

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

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда от оклада пропорционально отработанному времени:

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

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

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

Расчет компенсационной выплаты определяется по следующей формуле:

$$КВ_{сов} = \frac{ДО_{осн.} \times Надб.сов\% \times К1}{К2}$$

, где

КВ_{сов} – компенсационная выплата за совмещение должностей,

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

Надб.сов% – процент надбавки за совмещение должностей

К1 – количество дней, отработанных по совмещаемой должности,

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

Процент надбавки рассчитывается по формуле:

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

, где

ДОсов. – должностной оклад по совмещаемой должности,
Vнагр.сов – объем нагрузки по совмещаемой должности,

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

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

$$КВрас. = \frac{ДОосн. \times Надб.\% \times K1}{K2}$$

, где

КВрас. – компенсационная выплата за расширение зон обслуживания,

ДОосн. – должностной оклад по основной должности,

Надб.% – процент надбавки за расширение зон обслуживания,

K1 – количество дней, отработанных по совмещаемой должности,

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

Процент надбавки рассчитывается по формуле:

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

, где

Vнагр. – объем дополнительной нагрузки

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

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

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

№ п/п	Выплата за специфику работы	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	За работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ОВЗ	2000 рублей
2.	За обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные	20%

	программы и нуждающихся в длительном лечении	
3.	За обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	20%

2.8. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью Учреждения 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);

- 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 общеобразовательного учреждения 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 общеобразовательного учреждения – 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.

2.8.1. Выплаты за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливается педагогическим и иным работникам Учреждения, 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 Учреждения, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

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

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

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

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

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты*
1.	За проверку письменных работ (<i>процент повышения к окладу пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе)</i>):	
	1. для учителей начальных классов, учителей по предметам: русский язык, литература, математика (алгебра, геометрия)	15%
	2. для учителей по предметам: иностранный язык, физика, химия, биология	5%
2.	За заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими)	1000 рублей
3.	За руководство методическим объединением (<i>если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»</i>)	1000 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; - если контроль за организацией питания обучающихся в целом по образовательной организации осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы на одного педагогического работника	1000 рублей 3000 рублей
5.	За работу с дополнительной документацией	1000 рублей

*Выплата устанавливается в абсолютной величине и не зависит от объема нагрузки (педагогической работы), за исключением п.1.

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

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной 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 часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

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

2.13. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению Министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае».

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

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначается для мотивации работников школы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся, эффективной организации учебно-воспитательного процесса школы.

3.2. Выплаты стимулирующего характера, материальная помощь осуществляется за счет:

- стимулирующей части фонда оплаты труда;
- экономии фонда оплаты труда учреждения, которая может складываться за счет вакантных должностей (профессий) и расходов, возмещаемых фондом социального страхования в случаях временной нетрудоспособности в связи с заболеванием и материнством;
- дополнительных источников финансирования учреждения, которыми могут быть средства от приносящей доход деятельности, безвозмездные поступления, добровольные пожертвования, средства, выделяемые в рамках специальных государственных программ.

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

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплата за выслугу лет;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся;
- выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений;
- доплата педагогическим работникам – молодым педагогам;
- выплата учителям и отдельным педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций;
- выплата за эффективность деятельности педагогических работников;
- премиальные выплаты.

3.4. Настоящим Положением устанавливаются работникам повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу за почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной

платы.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

Повышающие коэффициенты к должностному окладу, за исключением персонального повышающего коэффициента, предусмотренного пунктом 3.4.3, устанавливаются пропорционально объему рабочей (педагогической) нагрузки.

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

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

3.4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание, нагрудный знак (с даты принятия решения о награждении, присвоении).

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

3.4.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до **3,0**.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке

устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.5. Выплата за выслугу лет, устанавливаются работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим сфере работы Учреждения. Для педагогических работников, директора, заместителей директора, деятельность которых связана с учебной, воспитательной и методической работой, выслуга лет устанавливается с учетом приложений 5 и 6 к положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края №50 от 22.01.2021 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» (с изменениями) (далее – Постановление № 50).

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

при выслуге лет от 1 до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15 %;

при выслуге лет от 20 лет – 20%.

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

3.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

№ п/п	Основание для установления выплаты	Размер выплаты
1	За высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения	от 5% или от 100 рублей
2	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	от 5% или от 100 рублей
3	За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	от 5% или от 100 рублей
4	За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	от 5% или от 100 рублей

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

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

3.7. Отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, устанавливается выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее – отдельные категории работников Учреждения, 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, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1000 рублей – социальному педагогу.

Отдельным категориям работников Учреждения, 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 Учреждения более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

3.8. В целях дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных общеобразовательных организаций за счет средств бюджета Краснодарского края производится выплата стимулирующего характера в размере **3000 рублей** в месяц следующим категориям работников: учитель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, тьютор педагог дополнительного образования, дворник, уборщик служебных помещений.

3.9. В целях единого подхода к дополнительному стимулированию отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края устанавливается выплата стимулирующего характера в размере **3 000 рублей** в месяц слесарю-электрику по ремонту электрооборудования, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

3.10. Условиями осуществления выплат, определенных пунктами 3.8 и 3.9 являются:

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

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

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

Занятие должностей, указанных в пунктах 3.8 и 3.9, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплат.

Выплаты осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

3.11. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производится ежемесячная выплата «Краевая доплата молодому педагогу в 3 000 рублей».

Условиями осуществления доплаты являются:

- осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее – молодой педагог) трудовой деятельности в муниципальной образовательной организации, расположенной на территории Краснодарского края, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

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

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

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

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

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

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

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

3.12. В целях дополнительного стимулирования учителей и отдельных педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций за счет средств бюджета Краснодарского края осуществляется ежемесячная дополнительная выплата в размере **10 000 рублей** следующим отдельным педагогическим работникам: учитель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, педагог дополнительного образования.

Условиями осуществления ежемесячная дополнительная выплата учителям и отдельным педагогическим работникам являются:

- осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора должности или профессии, определенной настоящим пунктом;
- выполнение работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку в календарном месяце.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов 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 должностей, указанных в настоящем пункте, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплат.

Выплаты осуществляются пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

4. Порядок произведения стимулирующих выплат за эффективность деятельности педагогических работников

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Стимулирующая выплата за эффективность (качество) выполняемых работ устанавливается по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) в течение текущего года, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников и не зависит от отработанного времени.

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

Показатель	Метод расчета показателей	Максимальное число баллов
Учебная работа		
1. Участие в проведении олимпиад		Организатор – 1 балл
2. Проверка работ	- ВПР, - экзаменационных сочинений	Проверка – 2 балла 1 балл (за класс) 2 балла
3. Проведение промежуточной аттестации	Учащиеся в форме семейного образования, самообразования, условный перевод (не свой ученик), ликвидация разницы в учебном плане	1 балл за каждую аттестацию учащегося
Внеурочная работа педагога		
4. Участие в олимпиадах	За каждого победителя:	
	1) на уровне муниципалитета	5 баллов
	2) на уровне края	20 баллов
	2) Всероссийский уровень	30 баллов
5. Участие в соревнованиях, конкурсах, фестивалях	1) на уровне города	5 баллов
	1) на зональных	10 баллов
	2) на уровне края	15 баллов
	3) на уровне РФ	20 баллов
6. Классное руководство	1) участие класса в городских мероприятиях	80% - 3 балла 40% - 2 балла 20% - 1 балл
	2) Проведение открытого воспитательного мероприятия классом на уровне школы	- городской уровень - 5 баллов; - школьный уровень - 3 балла
	3) зачисление детей в портал «Навигатор ДО»	80-96% – 10 баллов 97-100% – 20 баллов
	4) активность в Сферум	97-100% – 20 баллов
	5) зачисление в портал «Моя школа»	100% – 30 баллов
	6) рейтинг классов	Победитель месяца – 3 балла Победитель четверти – 5 баллов Победитель полугодия – 10 баллов
7. Проектная деятельность	Наличие проектов , выполненных под руководством учителя (городской уровень), организация волонтерской деятельности (городской уровень)	5 баллов за проект (мероприятие)
8. Участие педагога в инновационной деятельности	Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах инновационных проектов муниципального, регионального и федерального уровней Участие в конференциях, научная деятельность муниципального, регионального и федерального уровней	Участник: 5 баллов за каждый Призеры: Районный уровень: 15 баллов за каждый; Городской уровень: 20 балла за каждый; Краевой уровень: 25 баллов за каждый; Федеральный – 30 баллов за каждый

	Наличие выступлений на научно-практических конференциях, семинарах по распространению передового опыта	15 баллов за каждое (край) 10 баллов за каждое (город) 5 баллов за каждое (школа)
	Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (электронные сборники)	20 баллов
	брошюры, наглядные пособия (печатные) с ISBN	20 баллов за каждое
	Использование образовательных платформ в учебной деятельности (Учи.ру, Яндекс. Учебник, Сферум, ЦОК, sdangia.ru)	10 баллов (основная и средняя школа – за класс), начальная школа – за предмет)
	Функциональная грамотность	Классный руководитель – 100% – 3 балла за класс, Учитель- предметник – проведение и проверка – 5 баллов за класс
9. Участие в работе оздоровительного лагеря (ДОЛ)		Руководитель - 10 баллов Воспитатель – 1 балл за каждый день
10. За работу с детьми ОВЗ (инвалидами)		1 ученик - 10 баллов

4.12. Стоимость одного балла определяется, в зависимости от сложившейся экономии ФОТ в учреждении, на момент проведения экспертной оценки результативности деятельности педагога за отчетный период.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

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

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

Максимальным размером премия не ограничена.

5.2. Перечень премиальных выплат:

№ п/п	Основание для установления премии	Размер выплаты
1	Выполнение особо важных и срочных работ (выплачивается по итогу этих работ)	От 5% или от 200 руб.
2	Премия к отраслевому профессиональному празднику – ко Дню учителя (5 октября) выплачивается работникам МОБУ вне зависимости от занимаемой должности, одновременно, при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев	От 5% или от 200 руб.
3	Премия по итогам работы (месяц, квартал, год) за:	
	1. Инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	От 5% или от 200 руб.
	2. Успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	От 5% или от 200 руб.
	3. Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МОБУ	От 5% или от 200 руб.
	4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МОБУ	От 5% или от 200 руб.
	5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	От 5% или

		от 200 руб.
	6. Высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях	От 5% или от 200 руб.
	7. За интенсивность и высокие результаты работы	От 5% или от 200 руб.
	8. Единовременная премия при:	
	- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края	До 5-ти окладов
	- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации	До 4-х окладов
	- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края	До 3-х окладов
	- награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.	До 2-х окладов
4	Премия к юбилейным датам – 50,55,60,65 лет работникам, проработавшим в ОУ не менее 10 лет	5000 рублей

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

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

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

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

6. Порядок оказания материальной помощи

6.1. Материальная помощь работнику муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко может оказываться в случае торжественного события в личной жизни или общественной деятельности работника (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.д.), а также в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма, смерть близкого человека и др.) в личной жизни работника.

6.2. Материальная помощь работнику Учреждения устанавливается в фиксированной сумме 5 000 рублей (пять тысяч рублей):

- в связи с личной свадьбой;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с юбилеем;
- в связи с уходом сотрудника пенсионного возраста, имеющего педагогический стаж не менее 30 лет;
- в связи с материальным ущербом от стихийного бедствия;
- в связи с тяжелой болезнью или травмой;

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

6.3. Материальная помощь работнику учреждения оказывается на основании заявления с приложением обоснований (в виде справок, свидетельств и др.) работника в адрес руководителя Учреждения по согласованию с Советом ОУ, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления и ПК.

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

7. Порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам за счет средств федерального бюджета

7.1. Право на получение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам имеют педагогические работники муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Сочи имени Н.И. Кондратенко, на которых (с их письменного согласия) приказом директора Учреждения возложены обязанности классного руководителя.

7.2. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам Учреждения, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

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

7.4. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к компенсационной выплате за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края.

7.5. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.6. На одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников Учреждения, ведущих учебные занятия в данном классе.

7.7. Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается ежемесячно за фактически отработанное в календарном месяце время.

7.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся ОУ, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников

производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

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

8. Порядок установления ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

8.1. Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники муниципальных общеобразовательных организаций, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года включительно, по основному месту работы.

8.2. Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за исключением случаев возобновления педагогическим работником трудовой деятельности в связи с окончанием длительного отпуска сроком до одного года или отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период со 2 августа по 1 сентября соответствующего года включительно.

8.3. Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя учреждения.

8.4. Размер ежегодной выплаты устанавливается в сумме 5 750 рублей.

8.5. Ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счет средств бюджета Краснодарского края и является составной частью заработной платы педагогического работника.

8.6. Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам, указанным в пункте 8.1. настоящего Положения, при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

8.7. Ежегодная выплата педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

9. Порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

9.1. Право на получение денежного вознаграждения имеют педагогические работники муниципальных общеобразовательных организаций (далее - ГОО), осуществляющие трудовые функции по должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее – советник директора).

Список советников директоров, которым производится выплата денежного вознаграждения, утверждается приказом руководителя Учреждения.

9.2. В случае если педагогический работник осуществляет трудовые функции по должности советника директора в двух и более муниципальных общеобразовательных организациях, выплата денежного вознаграждения осуществляется в одной муниципальной общеобразовательной организации по выбору советника директора на основании личного заявления и справки(ок) в

свободной форме из иной(ых) муниципальной(ых) общеобразовательной(ых) организации(ий), в которой(ых) педагогический работник осуществляет трудовые функции по должности советника директора, подтверждающей(их) отсутствие выплаты денежного вознаграждения в указанной(ых) муниципальной(ых) общеобразовательной(ых) организации(ях). Ответственность за соблюдение указанного условия возлагается на советника директора, а контроль за соблюдением советником директора настоящего условия - на руководителя Учреждения.

9.3. Размер ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров составляет 5 000 рублей в месяц с учетом установленных законодательством Российской Федерации отчислений по обязательному социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации - на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования - на обязательное медицинское страхование), включая выплату среднего заработка в установленных законодательством случаях.

9.4. Денежное вознаграждение выплачивается советнику директора вне зависимости от установленного ему объема педагогической работы по занимаемой должности советника директора.

9.5. Денежное вознаграждение выплачивается один раз в месяц (в полном объеме за фактически отработанное время) не позднее последнего рабочего дня каждого месяца и является составной частью заработной платы советника директора.

9.6. Источником финансового обеспечения выплаты денежного вознаграждения являются средства иного межбюджетного трансферта, предоставляемого из федерального бюджета бюджету Краснодарского края на софинансирование соответствующего расходного обязательства Краснодарского края в полном объеме.

10. Условия и порядок отмены выплат стимулирующего и компенсационного характера

10.1. Виды и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера пересматриваются перед началом финансового, учебного года;

10.2. Размеры выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

10.3. Выплаты, установленные работнику, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности;

10.4. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ работник должен быть предупрежден о снятии доплат и надбавок не позднее, чем за 2 месяца.

11 . Срок и условия действия настоящего Положения.

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

11.2. Данное Положение действует с 01.01.2025г. и может подвергаться коррекции ежемесячно.

11.3. Новая редакция Положения о выплатах компенсационных и стимулирующего характера работникам принимается на общем собрании трудового коллектива.

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

11.5. За надлежащее (ненадлежащее) исполнение сотрудниками приказа руководителя ОУ

руководитель ОУ:

- по результатам отчетов сотрудников и административного аналитического мотивированного контроля;

- по согласованию с председателями: общего собрания трудового коллектива, ПК и Совета школы;

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, -

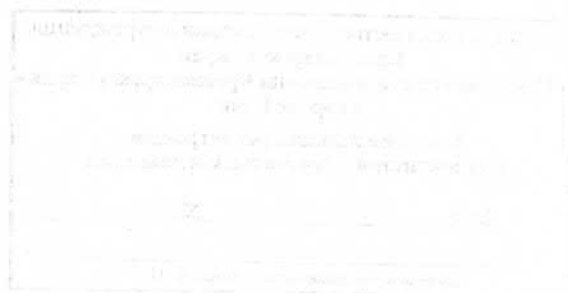
оставляет за собой право (ежемесячно, ежеквартально или в течение года) в приказе по ОУ вносить поправки на увеличение (снижение) надбавок и доплат или их полной отмены.

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

- на руководителя ОУ (по отношению к заместителям);

- на заместителей руководителя ОУ в своих структурных подразделениях в соответствии с их функционалом или обязанностями, выходящими за его пределы.

Данное положение принято на общем собрании трудового коллектива
« 09 » апреля 2025 года, протокол № 3



Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью

29 (двадцать девять)

цифрами прописью ЛИСТОВ

Директор МОБС ООШ № 49 Н.И. Кондратенко

И.И. Цурунова

" 29 " апреля 20 25 год



Итого: 29

Филиал государственного казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр занятости населения Краснодарского края»
в городе Сочи
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 09.04.2025 № 36-А/2712.2022
на основании *И.И. Цурунова*
наименование должности, подпись, Ф.И.О.