

Согласовано :  
с профсоюзной  
организации МОБУ СОШ № 14  
г. Сочи им. Героя Советского  
Союза Сьянова И.Я.  
Еремьян Е.Г.-Председатель ПК  
31.08.2023 г.

Утверждаю:  
Директор МОБУ СОШ №14  
г. Сочи им. Героя Советского  
Союза Сьянова И.Я.  
Приказ№111/1-ОВ  
31.08.2023г.  
О.И. Шаталович

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о распределении стимулирующей и  
компенсационной части фонда оплаты труда работников  
МОБУ СОШ № 14 г. Сочи им. Героя Советского Союза  
Сьянова И.Я с 01.09.2023 года.**

## **1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закон Краснодарского края от 07 ноября 2017 года № 3680-КЗ "О внесении изменений в закон Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области Образования"; других нормативно-правовых актов федерального и регионального уровней в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы; постановлением 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 и дополнениями; постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края № 2206 от 28.07.2023 « О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22 января 2021 года № 50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»»

**1.2.** Выплаты стимулирующего характера, доплаты, не входящие в тарифную часть фонда оплаты труда, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

**1.3.** Распределение выплат стимулирующего характера по результатам труда производится руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, и профсоюзным органом. Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

**1.4.** Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

**1.6.** 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.

**1.7.** Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

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

Положением об оплате труда и стимулировании труда работников образовательного учреждения может быть предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- надбавки за интенсивность и эффективность работы;

- надбавки за выслугу лет;

- премии по итогам работы;

- премии за качество выполняемых работ;

- других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края;

- выплата отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных учреждений

- выплата за выполнение функции классного руководителя;

- доплата педагогическим работникам - молодым специалистам;

- ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам.

**2.1.** В образовательном учреждении могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

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

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается МОБУ СОШ № 14 г. Сочи им. Сьянова И.Я. с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

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

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

**2.1.1.** 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. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

(п.п. 3.1.1 в ред. Постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22.12.2021г. N 3145)

**2.1.2.** Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - **до 3,0**.

**2.1.3.** Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный...", "Народный...", "Почетный...";

0,15 - за ученую степень доктора наук.

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

**2.2.** Положением об оплате труда и стимулировании труда работников образовательного учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- **надбавка за интенсивность и эффективность работы;**

- **надбавка за выслугу лет.**

**2.2.1.** Надбавку за интенсивность и эффективность работы рекомендуется устанавливать:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и

муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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. **Максимальный размер данной надбавки не ограничен.** Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

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

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

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 лет - 15%.

2.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных [пунктами 2.1.2, 2.2.1 и 2.7,2.8 раздела II](#) настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему рабочей нагрузки.

**2.4.** В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены **премии:**

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

При премировании учитываются:

- 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.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. 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.

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется локальным актом учреждения.

**2.4.2.** Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

**2.4.3.** Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

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

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

**2.4.5. – ежегодная выплата устанавливается в размере 5750 рублей;**

На основании постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 25 ноября 2021 г. № 2707 «Об утверждении муниципальной программы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края «Развитие отрасли «Образование» города Сочи» и постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 30 декабря 2021 года № 3377 «Об утверждении порядка определения объема и условия предоставления муниципальным бюджетным и автономным учреждениям, подведомственным управлению по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, субсидий на иные цели» право на получение ежегодной выплаты в размере 5 750 рублей имеют педагогические работники, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключенного по 1 сентября соответствующего года.

– ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

– список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом директора;

– ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

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

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

**2.5. За счет средств краевого бюджета производится выплата в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников** (работники муниципальных общеобразовательных организаций), определенным в, [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 N 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 N 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 N 1911-КЗ "О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования".

\* К отдельным категориям работников относятся:

**а). Педагогические работники :**

(Педагог дополнительного образования, учитель, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, педагог-библиотекарь).

**б). Обслуживающий персонал:** дворник, уборщик служебных помещений.

**2.6. В целях единого подхода к стимулированию отдельных категорий работников за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей в месяц рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.**

(в соответствии с приложением N 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» Постановление № 50 от 22.01.2021 года (с изменениями и дополнениями)).

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.

(п. 3.5 в ред. [Постановления](#) администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 06.06.2022 N 1657)

**2.7.** На основании пункта 1.2.1.14 приложения к постановлению муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 25 ноября 2021 года № 2707 «Об утверждении муниципальной программы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края « Развитие отрасли « Образование» города Сочи» на основании постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 5 июля 2021 года № 1298 « Об утверждении Порядка выплаты **ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края**» установить

стимулирующую выплату за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам МОБУ СОШ № 14 г. Сочи им. Героя Советского Союза Сьянова И.Я., выполняющим функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет **4000 рублей** в месяц в классе 25 и более учащихся. Эта выплата осуществляется **за счет краевого бюджета**. Если наполняемость класса меньше 25 человек, то уменьшение стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

Стимулирующая выплата педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику.

Стимулирующая выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

(п. 3.7 в ред. [Постановления](#) администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22.12.2021 N 3145)



**2.8. Ежемесячное денежное вознаграждение классному руководителю 5000 рублей в месяц за счет федерального бюджета**, выплачивается за выполнение классного руководителя в каждом классе, но не более двух вознаграждений одному педагогическому работнику, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

**2.9.** За счет средств краевого бюджета 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 N 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 N 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 N 1911-КЗ "О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования".

В целях единого подхода к стимулированию педагогических работников образовательного учреждения 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 N 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 N 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)

2.10. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей

комиссии с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

### **3. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:**

заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, - по представлению руководителя учреждения;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

#### **3.1.Перечень выплат стимулирующего характера:**

##### **3.1.1.Заместителю директора по ВР, УВР, АХЧ:**

- за организацию работы по профориентации -до 10 000,00 рублей;
- за организацию альтернативных форм обучения -до 10 000,00 рублей;
- за подготовку учащихся к ОГЭ,ГИА - до 10 000,00 рублей;
- за работу с одаренными учащимися - до 10 000,00 рублей.

##### **3.1.2. Социальному педагогу:**

- за антинаркотическое просвещение - до 3 000,00 рублей;
- за интенсивность и интенсивный труд - до 20 000, 00 рублей;
- за сложность и качество работы - до 20 000,00 рублей.

##### **3.1.3. Секретарю- машинистке,**

##### **делопроизводителю, электронику :**

- за качественный и интенсивный труд - до 20 000,00 рублей;
- за оформление документов (кадры) - до 20 000,00 рублей;
- за курьерскую работу и взаимосвязь с ЦБ - до 20 000,00 рублей;
- за сложность и напряженность - до 20 000,00 рублей.

##### **3.1.4. Педагогу-организатору ОБЖ:**

- за работу с военкоматом - до 3 000,00 рублей;
- за работу по ГО - до 2 500,00 рублей;
- за качественный и интенсивный труд - до 20 000,00 рублей.

##### **3.1.5. Педагогу - психологу:**

- за антинаркотическое просвещение - до 3 000,00 рублей;
- за организацию работы с учащимися с ОВЗ - до 3 000,00 рублей;
- за качественный и интенсивный труд - до 20 000,00 рублей;
- за сложность и высокое качество работы - до 10 000,00 рублей.

##### **3.1.6. Учителю-логопеду, тьютеру, учителю-дефектологу:**

- за специфику - 20% от оклада;
- за качественный и интенсивный труд - до 20 000,00 рублей.

### **3.1.7. Библиотекарю:**

- за сложность и высокое качество работы - до 10 000,00 рублей;
- за работу с библиотечным фондом - до 10 000,00 рублей;
- за работу с издательствами по поставке учебной литературы - до 5 000,00 рублей;
- за работу общественного инспектора по охране прав детства - до 5000,00 рублей;
- за качественный и интенсивный труд - до 20 000,00 рублей.

### **3.1.8. Педагогическому составу:**

- за обеспечение работы школьной локальной сети, формирование электронной базы, обеспечение работы школьного сайта - до 10 000,00;

- за контроль и организацию работы по СГО - администратору - до 10 000,00 рублей; - за антинаркотическое просвещение (преподавателям физкультуры) - 1 000,00 рублей;

- молодым специалистам, окончившим:

- среднее профессиональное учебное заведение - 2 000,00 рублей;
- высшее профессиональное учебное заведение - 3 000,00 рублей.

Указанная выплата производится лишь по основному месту работы в течение трех лет с момента поступления молодого специалиста на работу. К молодым специалистам относятся выпускники средне-профессиональных и высших профессиональных учебных заведений, поступившие на работу сразу по окончании учебного заведения или в течение одного года после его окончания.

- за организацию внеурочной деятельности по физической культуре (преподаватели физической культуры) - 2 000,00 рублей;

**- за категорию:**

- 10% - для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 15% - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

- за выслугу лет в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

**- за звание:**

7,5% - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный учитель», «Народный учитель»;

- за организацию горячего питания учащихся и сотрудников - до 5 000,00 рублей;

- за социальную работу в трудовом коллективе - до 10 000,00 рублей;

- за тьюторскую деятельность - 15 % от оклада;

- за почетную грамоту Министерства образования РФ - 600,00 рублей;

- за руководство методическим объединением - 1 000,00 рублей;

- за звание «Почетный работник общего образования РФ» - 700,00 рублей;

- за звание «Отличник народного просвещения» - 1 000,00 рублей;

- за организацию работы с учащимися с ОВЗ - до 5 000,00 рублей;

- за заведование спортзалом - до 5 000,00 рублей;
- за оформление документации - до 10 000,00 рублей;
- за оформление документации для заключения договоров на оказание услуг - до 10 000,00 рублей;
- **за проверку письменных работ:**
  - учителям, преподающим русский язык и литературу - 20% от исчисленного оклада,
  - учителям, преподающим математику - 20% от исчисленного оклада;
  - учителям начальной школы - 20% от оклада;

### **3.1.9. Всем категориям работников:**

- **за выслугу лет** в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%
- при выслуге лет от 10 лет - 15 %.

### **3.1.10. Всем категориям работников (по отработанным дням):**

- за интенсивность и эффективность работы - согласно приказам по учреждению в пределах фонда оплаты труда 1 000,00 – 30 000,00 руб.;
- за выполнение работ , не входящих в круг обязанностей, согласно приказам по учреждению в пределах фонда оплаты труда 1 000,00 – 30 000,00 руб.;
- за сложность и напряженность выполняемой работы согласно приказам по учреждению в пределах фонда оплаты труда 1 000,00 – 30 000,00 руб.

## **3.2.Всем категориям работников (стимулирующая доплата разового характера):**

3.2.1– за качественный и интенсивный труд - согласно приказам по учреждению, при наличии экономии фонда оплаты труда 1 000,00 – 30 000,00 руб.;

3.2.2– за сложность и напряженность выполняемой работы согласно приказам по учреждению, при наличии экономии фонда оплаты труда 1 000,00 – 30 000,00 руб.;

– 3.2.3 -за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, согласно приказам по учреждению, при наличии экономии фонда оплаты труда 1 000,00 – 30 000,00 руб.

## **4.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

Оплата труда работников лицея, занятых на тяжелых работах, 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 на тяжелых работах, работах 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 педагогическим и другим работникам;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

**4.1. 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 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.

**4.2. 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.

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

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

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

**4.5. Доплата за работу в ночное время** производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

**4.6. 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 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.

**4.7.** 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.

**4.8.** Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

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

**4.10.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

**4.11.** Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации, производится выплата компенсации, отобранным в соответствии с установленными законодательством Российской Федерации требованиями и включенными в состав специалистов, привлекаемых к проведению государственной итоговой аттестации, утвержденных приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

**4.12.** Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются Министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

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

## **Размеры выплат компенсационного характера:**

<b>Категория работников</b>	<b>Вид компенсирующей выплаты</b>	<b>Размер выплаты</b>
<b>Учитель химии информатики</b>	<b>За неблагоприятные условия труда</b>	<b>10%</b>
<b>Учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютер</b>	<b>За работу в классах (группах), в которые зачислены обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, проходящие обучение по адаптированной образовательной программе</b>	<b>до 20%</b>
<b>Учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютер</b>	<b>За индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья</b>	<b>20%</b>
<b>Уборщик служебных помещений</b>	<b>За применение дезинфицирующих средств</b>	<b>от 4% до 12%</b>
<b>Сотруднику</b>	<b>-за расширение зон обслуживания</b>	<b>100%-200% или от 1000 - 30 000 рублей</b>
<b>Сотруднику</b>	<b>-за совмещение профессий( должностей)</b>	<b>100%-200% или от 1000-30 000 рублей</b>
<b>Сотруднику</b>	<b>-за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором</b>	<b>100%-200% или от 1000- 30 000 рублей</b>

## **5. Порядок и условия премирования работников образовательного учреждения**

**5.1.** В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в ОУ установлены премии:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.



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

заместителей руководителя, 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.

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

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью 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.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

**5.3.** Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

Поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (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 Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

**5.4.** Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

выплата за высокие показатели результативности;  
выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;  
выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);  
выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;  
другие выплаты.

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

Премирование за интенсивность и высокие результаты работа не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

**5.5.** Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

## **6. Материальная помощь**

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

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

- в связи с регистрацией брака в размере 5000 рублей;
- в связи с рождением ребенка в размере 5000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников, супруга (супруги) в размере 10 000 рублей;
- в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству профсоюзного комитета);
- в связи с юбилеем, достижением возраста 50, 55, 60 лет и далее каждые 5 лет в размере 10 000 рублей;
- выплачивается единовременное пособие при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста при стаже работы более 20 лет в размере двух базовых окладов;
- выплачивается работникам или членам их семей единовременное денежное пособие сверх установленного законодательством размера в случае гибели работника в размере двух минимальных размеров оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

## **7.Условия и порядок отмены доплат и надбавок**

Виды и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера пересматриваются.

Размеры доплат могут быть изменены в зависимости от результата труда работника.

Доплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы