

УПРАВЛЕНИЕ  
ПО ОБРАЗОВАНИЮ И НАУКЕ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД-КУРОРТ СОЧИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ  
муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 83 города Сочи  
имени Героя Советского Союза Д.М. Языджяна  
354212, г. Сочи, ул Магистральная, 26  
тел./факс: (8622) 74-15-70  
school83@edu.sochi.ru

**Изменения и дополнения к коллективному договору  
муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения**

**средней общеобразовательной школы № 83 города Сочи**

**имени Героя Советского Союза Д.М. Языджяна**

**Заключенного на 2021 - 2024годы.**

**Принятого на собрании трудового коллектива**

**Протокол № 25 от 27.11.2021 г,**

**уведомительная регистрация № 31-Л от 29.11. 2021 г. проведена в ГКУ**

**КК «Центр занятости населения города Сочи»**

Внести изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения:  
1. Приложение №5 к коллективному договору муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 83 города Сочи имени Героя Советского Союза Д.М. Языджяна «Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 83 города Сочи имени Героя Советского Союза Д.М. Языджяна» изложить в новой редакции.

государственное казенное учреждение Краснодарского края <b>«Центр занятости населения города Сочи»</b> <i>город-курорт Сочи</i> наименование муниципального образования
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения Дата <i>03.04.2024</i> № <i>31-Л, ЦК</i>
<i>Нач. отд. Общ. Занятости Р.?</i> наименование должности, подпись, Ф.И.О.

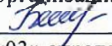
От работодателя:  
Директор МОБУ СОШ №83  
*Н.Н. Босых*  
«03» апреля 2024 года



От работников:  
Председатель ЕК  
*Г.А. Бессонова*  
«03» апреля 2024г.



Приложение № 5  
к коллективному договору  
Муниципального общеобразовательного бюджетного  
учреждения средней общеобразовательной школы № 83  
города Сочи имени Героя Советского Союза Д.М. Языджяна

Согласовано»  
председатель профсоюзной  
организации МОБУ СОШ № 83  
 Г.А. Бессонова  
«03» апреля 2024 г.



«Утверждаю»  
Директор МОБУ СОШ № 83

 «03» апреля 2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы № 83 города Сочи имени**  
**Героя Советского Союза Д. М. Языджяна**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 83 города Сочи имени Героя Советского Союза Д.М. Языджяна (далее – школа, Учреждение) разработано в соответствии с:

- ✓ Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- ✓ Законом Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 14.07.2022) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";
- ✓ Федеральным законом от 27.12.2019 № 463-ФЗ "О внесении изменений в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" с изменениями на 01 июня 2022 года;
- ✓ 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"
- ✓ Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);
- ✓ 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", и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная



денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей. (в ред. Постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 14.12.2022 N 4175)

✓ приказом Минобрнауки России от 17.12.2010 N 1897 (ред. от 11.12.2020) Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;

✓ приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»; с изменениями, внесенными: приказом Минобрнауки России от 29 июня 2016 года № 755; приказом Минпросвещения России от 13 мая 2019 года № 234;

✓ постановлением Главы муниципального образования город Краснодар 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников»;

✓ приказа департамента образования и науки Краснодарского края от 05.03.2011 г. № 767/1 «О введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края в 2011 году»;

✓ 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);

✓ постановлением главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 24.01.2020 № 35 «О внесении изменений в постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

✓ постановлением главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 12.07.2021 № 408 «О внесении изменений в постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

✓ постановлением главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 19.08.2022 г. № 582 «О ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее представления»;

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

✓ постановлением Главы города Сочи от 23.12.2008 № 1280 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений города Сочи»;

✓ постановлением администрации города Сочи от 14.06.2011 г. № 1113 «О внесении изменений в постановление Главы города Сочи от 23.12.2008 № 1280 «О

введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений города Сочи»;

✓ постановлением Главы города Сочи от 20.09.2013 года № 2174 «О внесении изменений в Постановление Главы города Сочи от 23.12.2008 № 1280 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений города Сочи»;

✓ постановление администрации города Сочи от 16.11.2017 года № 1972 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»

✓ постановлением администрации города Сочи от 16.11.2017 года №1973 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»;

✓ постановлением администрации города Сочи от 17.02.2020 года №166 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»;

✓ 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»

✓ постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края № 3145 от 22.12.2021 «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»

✓ постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 6 июня 2022 года № 1657 «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»

✓ постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 28 июля 2023 года № 2206 «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»;



✓ постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 27.03.2024 года № 688 «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»;

✓ постановлением Правительства РФ от 29 марта 2024 г. №398 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. №2382»;

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

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

## РАЗДЕЛ I

### Распределение фонда оплаты труда Учреждения

1.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из:

- фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс

- фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки).

1.2. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из:

- базовой части;
- стимулирующей части;
- выплат компенсационного характера.

1.4. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя устанавливается приказом директора Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Доля расходов на установление стимулирующих выплат устанавливается приказом директора Учреждения и с учётом мнения профсоюзного комитета.

1.6. Доля расходов на установление выплат компенсационного характера устанавливается приказом директора Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

1.7. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из:

- базовой части;
- стимулирующей части;
- выплат компенсационного характера.

1.8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера (приложение 1) и компенсационного характера (раздел III данного положения) устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Управляющим советом и с учётом мнения профсоюзного комитета.

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

1.10. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности 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 учреждения.

## РАЗДЕЛ II

### Порядок исчисления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников

2.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, за исключением категорий работников, оплата труда которых производится согласно разделу IV настоящего положения.

2.2. По профессиональным квалификационным группам педагогических работников базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

№ п/п	Квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:			
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	12522
2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог	13524



		дополнительного образования; педагог-организатор, педагог социальный педагог	
3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	13649
4.	4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; педагог-библиотекарь	13775

2.3. В таком же порядке исчисляется оклад (должностной оклад), ставка заработной платы:

- педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

- педагогических работников, для которых данное учреждение 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.

2.4. Установленные педагогическим работникам при тарификации оклад (должностной оклад), ставка заработной платы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

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

Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку педагогических работников, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов

часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов.

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

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы не производится.

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

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

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

2.9. В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

2.10. Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад, подлежащий округлению до целого рубля в сторону увеличения.



## РАЗДЕЛ III

### Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

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

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

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

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

3.4. 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.

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

3.6. 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.

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

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

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

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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



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

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

3.10. Специалистам, работающим в Школе (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или Устава), расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

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

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

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

Выплата за специфику, при работе в классах (группах), в которые зачислены обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, проходящие обучение

по адаптированной образовательной программе, рассчитывается по формуле:

$$\text{СУММА} = \text{ОКЛАД УЧИТЕЛЯ} / \text{НОРМА ЧАСОВ} * \text{ЧАСЫ ПО ТАРИФИКАЦИИ} * 19\%$$

СУММА – выплата педагогическим работникам

ОКЛАД УЧИТЕЛЯ -13775

НОРМА ЧАСОВ – 18

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

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

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

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

3.12.1. Непосредственно связанную с деятельностью Школы по реализации образовательных программ:

п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальных образовательных организациях и муниципальных учреждениях образования (далее – МОО)	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	2	3
	За проверку письменных работ: для учителей начальных классов, учителей по предметам: русский язык, литература, математика  по другим предметам  для гимназических (лицейских) классов гимназий, (лицеев), осуществляющих углублённую подготовку по иностранному языку определяемых в соответствии с порядком, установленным уполномоченным органом исполнительной власти Краснодарского края в сфере образования	15,0 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе)  5,0 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе)  10,0 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе)
	За заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями,	от 500,0 до 1 000,0 рублей за каждый элемент инфраструктуры



мастерскими, учебно-опытными участками и другое)	образовательной организации с учетом оснащенности указанного элемента инфраструктуры (кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта и другого) оборудованием, инвентарем, учебными пособиями, а также с учетом трудоемкости работы по их содержанию
За руководство методическим объединением (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»)	1 000,0 рублей
За работу по контролю за организацией питания обучающихся: если контроль за организацией питания обучающихся осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы за отдельными педагогическими работниками классов (групп);  если контроль за организацией питания обучающихся в целом по образовательной организации осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы на одного педагогического работника	1 000,0 рублей педагогическому работнику, за которым закреплен контроль за организацией питания обучающихся в конкретном классе (группе)  3 000,0 рублей
За работу с дополнительной документацией	1 000,0 рублей
За работу по организации и оформлению школьного музея	2 000,0 рублей

3.12.2. За выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливается педагогическим и иным работникам МОО, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия), на которых возложено выполнение указанных обязанностей.

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4000 рублей в месяц.

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

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

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

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

3.12.3. За выполнение функции классного руководителя за счет средств федерального бюджета устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения из расчета 10 тыс. рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах). Денежное вознаграждение в размере 10 000 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 (начального, основного и среднего образования), включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство выплачивается дополнительно к выплате за классное руководство, установленной из бюджета субъекта Российской Федерации

Действие подпункта 3.12.3. распространяется на правоотношения, возникшие с 1 марта 2024 г.

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

№	Виды работ	В абсолютных величинах
1	За осуществление предпрофильной подготовки	300-15000
2	За подготовку учащихся к конкурсам, смотрам, соревнованиям, олимпиадам	300-15000
3	За работу с одаренными детьми	300-15000
4	За работу с родительской общественностью	300-25000
5	За ведение документов по питанию	300-10000
6	За ведение протоколов педагогического совета	300-5000
7	Изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий	300-10000
8	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми	300-10000
9	За работу общественного инспектора по охране прав детства	300-10000
10	Работа с молодыми специалистами	300-25000



	(наставничество)	
11	За ведение и обновление школьного сайта	300-25000
12	За организацию работы по обеспечению бесперебойного функционирования системы контентной фильтрации	300-25000
13	За осуществление контроля по применению лицензионного программного обеспечения	300-25000
14	За работу по сохранению и укреплению физического и психического здоровья обучающихся (динамическая пауза по физкультуре)	300-25000
15	За подготовку к демонстрационному и лабораторному эксперименту	300-25000
16	За модернизацию и повышение имиджа школы	300-25000
17	Инструктор по туризму	300-10000
18	За подготовку к итоговой аттестации в форме ОГЭ	300-25000
19	За подготовку к итоговой аттестации в форме ЕГЭ	300-25000
20	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	300-25000

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

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

## РАЗДЕЛ IV

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

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

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

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

4.2.2. Размер должностного оклада руководителя Школы устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в таблице:

№ п/п	Муниципальные образовательные организации и муниципальные учреждения образования (далее – МОО), группы по оплате труда руководителей учреждений (численность по состоянию 1 сентября)	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений (далее –
----------	--	--

		минимальный оклад, рублей), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	2	3
1. Руководители муниципальных общеобразовательных учреждений (школа, лицей, гимназия)		
1	МОО I группы по оплате труда руководителей (численность детей до 60 человек)	26 000,0
2	МОО II группы по оплате труда руководителей (численность детей от 61 до 300 человек)	1,250
3	МОО III группы по оплате труда руководителей (численность детей от 301 человек до 900 человек)	1,326
4.	МОО IV группы по плате труда руководителей (численность детей от 901 человек до 2100 человек)	1,403
5.	МОО V группы по оплате труда руководителей (численность детей от 2101 человек до 2700 человек)	1,480
6.	МОО VI группы по оплате труда руководителей (численность детей от 2701 человек и более человек)	1,557
2. Руководители муниципальных дошкольных образовательных учреждений		
1.	МОО I группы по оплате труда руководителей (численность детей до 160 человек)	33 000,0
2.	МОО II группы по оплате труда руководителей (численность детей от 161 до 300 человек)	1,060
3.	МОО III группы по оплате труда руководителей (численность детей от 301 человек и более человек)	1,121
3.Руководители муниципальных учреждений дополнительного образования		
1.	МОО I группы по оплате труда руководителей (численность детей до 900 человек)	30 500,0
2.	МОО II группы по оплате труда руководителей (численность детей от 901 до 2500 человек)	1,032
3.	МОО III группы по оплате труда руководителей (численность детей от 2501 человек и более человек)	1,065
Муниципальное казенное учреждение «Сочинский центр развития образования» муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края		37 800,0

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

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

4.3. С учетом условий труда руководителю Учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Порядок установления стимулирующей надбавки, премирования и оказания материальной помощи, определен в приложении 2 к настоящему Положению.

4.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, с учетом всех



видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

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

По решению учредителя руководителю Школы, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

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

Критерии оценки деятельности руководителя определяются по типу образовательного учреждения и устанавливаются в приложении 2 к настоящему Положению.

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

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

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором.

4.7. Руководителям учреждений по решению Управления могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы, установленными в приложении 2 к настоящему Положению.

4.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60<sup>2</sup>, 151 ТК РФ с письменного согласия работника Школы на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника Школы не распространяются положения настоящего раздела.

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

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

## РАЗДЕЛ V

### **Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом**

5.1. Оплата труда работников Школы, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

5.2. Базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

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

5.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

п/п	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
	2	3	4
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня, профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня			
	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов:	1 квалификационный разряд – 8121; 2 квалификационный



		<p>гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; кастелянша; киномеханик; кладовщик; костюмер; курьер; кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; оператор котельной; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; садовник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по уходу за животными, рабочий зеленого хозяйства</p>	<p>разряд – 8365; 3 квалификационный разряд – 8616;</p>
<p>Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня, профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня</p>			
	1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: водитель автомобиля; машинист (кочегар) котельной; механик по техническим видам спорта; оператор котельной; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий зеленого хозяйства</p>	<p>4 квалификационный разряд – 8875; 5 квалификационный разряд – 9142;</p>
	2 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля; машинист (кочегар) котельной; механик по техническим видам спорта; оператор котельной; повар;</p>	<p>6 квалификационный разряд – 9417; 7 квалификационный разряд – 9700;</p>

		слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля	8 квалификационный разряд – 9991;
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена			
	-	Библиотекарь, хореограф	11435

5.4. По общеотраслевым должностям служащих, работников учебно-вспомогательного персонала и руководителей структурных подразделений на основе ПКГ:

п/п	Квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
	2	3	4
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:			
	1 квалификационный уровень	архивариус; дежурный (по общежитию и другое); делопроизводитель; секретарь-машинистка; секретарь	8365
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:			
	1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник (всех наименований)	8616
	2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством	8703
	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	8961
	4 квалификационный уровень	механик (гаража)	9047
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:			



1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер (всех наименований, кроме главного); программист; специалист по кадрам; специалист по охране труда; электроник; экономист (всех наименований); юрисконсульт	8875
4 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9142
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:		
2 квалификационный уровень	главный <1> (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог)	10394
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:		
	вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	8616
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	9991
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	10091

<1> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

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

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

специалист в сфере закупок, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченной возможностями здоровья,

специалист, аналитик – 8875 рублей;

художник-оформитель – 11435 рублей;

системный администратор информационно-коммуникационных систем, системный администратор, контрактный управляющий – 13464 рубля;

советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – 13649 рубля;

начальник отдела, руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения – 14003 рубля.

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

## **РАЗДЕЛ VI**

### **Гарантии по оплате труда**

6.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения.

6.2. При установлении учебной нагрузки педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»; с изменениями, внесенными: приказом Минобрнауки России от 29 июня 2016 года № 755; приказом Минпросвещения России от 13 мая 2019 года № 234; педагогических работников образовательных учреждений», требуется письменное согласие работника.

6.3. Выплаты стимулирующего характера, премии, осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников (приложение 1).

6.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т. ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены 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.

6.5. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

6.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера труда.



6.7. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

6.8. Оплата труда руководителя Учреждения производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

6.9. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту или сберегательную книжку).

6.10. Расчетные листы бухгалтерия Учреждения выдает работникам персонально при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

6.11. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и муниципальными нормативно-правовыми актами города Сочи.

6.12. Форма расчетного листа:

#### Расчетный листок

Сотрудник:				Подразделение:			
Табельный номер:				Должность:			
Система оплаты:				Оклад:			
Стандартные вычеты за месяц:							
Облагаемая база по ставке 13 % :							
Вид	Дни	Часы	Период	Сумма	Вид	Период	Сумма
<b>1. Начислено</b>					<b>2. Удержано</b>		
Всего начислено				Всего удержано			
Долг за предприятием на начало месяца				Долг за предприятием на конец месяца			

### РАЗДЕЛ VII Материальная помощь

7.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

7.2. Материальная помощь работнику общеобразовательного учреждения 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.

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

## РАЗДЕЛ VIII Штатное расписание

8.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и согласовывается с органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя в отношении муниципального учреждения.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

8.4. В штатном расписании указывается должности работников, 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, трудоустроенным на штатные должности.

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

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

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

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

*Данное Положение рассмотрено на заседании трудового коллектива Протокол № 1 от «03» апреля 2024 г.*



Приложение № 1  
к коллективному договору  
Муниципального общеобразовательного бюджетного  
учреждения средней общеобразовательной школы № 83  
города Сочи имени Героя Советского Союза Д.М. Языджяна

Согласовано»  
председатель профсоюзной  
организации МОБУ СОШ № 83  
*Г.А. Бессонова*  
«03» апреля 2024 г.



«Утверждаю»  
Директор МОБУ СОШ № 83  
*Н.Н. Босых*  
«03» апреля 2024 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 83 города Сочи  
имени Героя Советского Союза Д.М. Языджяна**

### РАЗДЕЛ I

#### Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1.1. Выплаты стимулирующего характера предназначаются для усиления материальной заинтересованности персонала муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 83 города Сочи имени Героя Советского Союза Д.М. Языджяна (далее – Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, снижении текучести кадров и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

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

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

1.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

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

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

1.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

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

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

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

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

при выслуге лет от 20 лет – 20%.

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

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на период установления квалификационной категории. (пп. 3.1.1 в ред. Постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22.12.2021 N 3145).

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

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

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

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



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

0,10 – за почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный...", "Народный...", "Почетный...", «Отличник...».

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

1.3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

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

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

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

1000 рублей – социальному педагогу.

Расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени.

Отдельным категориям работников, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При выполнении объема работы отдельными категориями работников более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, ежемесячная выплата за организацию работу по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

1.3.8. Премияльные выплаты:

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

При премировании учитывается:

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

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

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

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

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

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

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

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Общие требования и условия осуществления выплат установлены приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 года № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между

бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

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

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

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

Общие требования и условия осуществления выплат установлены приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 года № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края»



приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

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

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

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

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

Осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой педагог) трудовой деятельности в муниципальной образовательной организации, расположенной на территории Краснодарского края, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

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

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

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

Доплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера доплаты.

Доплата молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

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

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

Доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме



о дате, с которой установлена доплата молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой доплаты в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

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

Размер доплаты молодому специалисту составляет 3000 рублей в месяц.

1.11. В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы Учреждения установить выплату стимулирующего характера отдельным категориям работников, не вошедших в перечень, утвержденный Приказом Департамента образования и науки Краснодарского края от 30.01.2012 г. № 299: заведующему хозяйством, делопроизводителю, тьютору. Выплата производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и основной должности. При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников учреждения устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц; при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

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

Критерии для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и эффективность работы:

Наименование должности	Виды выплат	Размер выплат
1	2	3
Педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс (школа)	За высокие индивидуальные достижения обучающихся.	300-25000
	За разработку и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения, издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и др.	300-25000
	За осуществление научно-методического или практического проекта.	300-15000
	За высокие академические и творческие достижения.	300-25000
	За высокую культуру работы с родителями.	300-25000
	За организацию интересного, познавательного досуга учащихся.	300-25000
	За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.	300-25000
	За подготовку победителей и призёров олимпиад,	300-25000

конкурсов, конференций различного уровня	
За участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углублённого и расширенного изучения предметов.	300-25000
За применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий.	300-25000
За использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	300-15000
За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.).	300-25000
За участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).	300-15000
За инициирование и реализация проектов по тематическому оформлению помещений школы (кабинетов, специальных помещений, уличных площадок)	300-25000
За исполнение особых поручений руководства по подготовке дополнительных документов	300-25000
За участие педагога в профессиональных конкурсах	1000-25000
За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	300-25000
За снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	300-25000
За участие в работе психолого-медико-педагогической комиссии	300-25000
За образцовое содержание кабинета.	300-25000
За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, ведения личных дел, организация экзаменов в форме ОГЭ и ЕГЭ).	300-30000
За качественное заполнение электронного журнала	300-25000
За внедрение инновационных технологий в педагогический процесс, использование информационно-коммуникативных технологий: - занятия с использованием интерактивных и мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и аудиоаппаратуры; - наличие методических разработок, конспектов, отзывов	300-25000
За организацию внеурочной занятости обучающихся (трудоустройства)	300-25000
За оформление тематических выставок	300-15000
За развитие материально-технической и дидактической базы кабинетов.	300-10000
За напряжённую и творческую работу	300-25000



	За участие педагога в работе экспертных групп.	300-25000
	За работу в школьной типографии, киностудии, студии дизайна	300-10000
	За сопровождение школьных автобусов при доставке обучающихся к месту учебы и обратно по остановкам	300-25000
	За качественную организацию питания учащихся, увеличение количества учащихся, охваченных горячим питанием.	300-10000

Педагогический персонал, не связанный с учебным процессом (пед.работники, не имеющие учебной нагрузки педагога доп.образования, педагог-организатор, учитель-логопед, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями и т.д)	За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	300-30000
	За подготовку призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	300-30000
	За подготовку и проведение внеклассных мероприятий	300-25000
	За участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методсоветах, методических объединениях, педсоветах, профессиональных конкурсах и т.д.)	300-25000
	За использование современных педагогических технологий в образовательном процессе	300-25000
	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	300-20000
	За проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	300-10000
	За формирование комфортной, многофункциональной, развивающей, предметно-пространственной среды	300-10000
	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	300-25000
	За работу в школьной типографии, киностудии, студии дизайна	300-10000
	За снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	300-25000
	За консультирование педагогических работников по вопросам коррекционной педагогики с представлением итогового документа и (или) мероприятия	300-10000
	За организацию деятельности педагогических команд по формированию у обучающихся способности преодолевать учебные и коммуникативные затруднения с представлением итогового документа и (или) мероприятия	300-15000
	За организацию функционирования уголков психологической разгрузки и саморегуляции, сенсорные элементы с использованием школьного пространства (например: библиотека, рекреационные зоны, отдельные кабинеты)	300-10000
За организацию и проведение социальным педагогом мероприятий с педагогическими работниками	300-20000	
За наличие различных форм взаимодействия (проектная деятельность, экскурсии, клубы и т.д.) с привлечением	300-10000	

	социальных партнеров (в роли социальных партнеров могут выступать и родители)	
	За исполнение планов совместной деятельности с ПДН, КДН	300-10000
	За организация внеурочной занятости обучающихся (трудоустройства)	300-10000
	За создание социальных роликов, презентаций, фильмов, и так далее для публичных просмотров	300-25000
	За организацию выставок, работ обучающихся, в том числе и виртуальных	300-25000
	За системную работу с родительской общественностью по организации профориентационной деятельности обучающихся (в том числе экскурсии, беседы и так далее)	300-25000
	За инициирование и реализация проектов по тематическому оформлению помещений школы (кабинетов, специальных помещений, уличных площадок)	300-25000
	За исполнение особых поручений руководства по подготовке дополнительных документов	300-25000
	За организацию организация предпрофильного и профильного обучения	300-10000
	За сопровождение школьных автобусов при доставке обучающихся к месту учебы и обратно по остановкам	300-25000
	За напряжённую и творческую работу	300-30000
Заместители директора по учебно-воспитательной, учебно-методической, воспитательной работе,	За организацию организация предпрофильного и профильного обучения	300-20000
	За координацию и ведение базы: «Е-услуги» и АИС Сетевой город»	300-20000
	За координацию и ведение базы: «Навигатор»	300-20000
	За обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования школы	300-20000
	За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	300-30000
	За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	300-10000
	За сопровождение проектных команд педагогов	300-20000
	За качественную организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	300-20000
	За участие команд педагогических работников в мероприятиях с целью развития социального капитала (семинары, открытые уроки, форумы, конференции и т.д.)	300-10000
	За высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	300-30000
	За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	300-10000
	За высокую координацию работы учителей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации	300-10000
	За организацию стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня	300-10000
	За постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе	300-30000



	информационно-коммуникационных, деятельности школы, в том числе в учебно-образовательном процессе (использование электронных программ, локальной сети для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности, интегрированных уроков, создания электронных пособий)	
	За развитие договорных связей с учреждениями дополнительного образования, учреждениями системы профессионального образования, работодателями	300-10000
	За эффективную организацию различных форм получения образования обучающимися (экстернат, обучение на дому и т.д.)	300-10000
	За высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительной причины	300-10000
	За исполнение особых поручений руководства по подготовке дополнительных документов	300-30000
	За высокий уровень организации работы с обучающимися, состоящими на учете в КДНиЗП, ПДН, УВД, внутришкольном учете	300-30000
	За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	300-10000
	За высокий уровень методической работы	300-10000
	За участие в инновационной работе	300-10000
	За создание условий для осуществления образовательного процесса	300-30000
	За высокий уровень организации работы с родителями	300-25000
	За развитие творчества педагогов	300-10000
	За обеспечение роста квалификации педагогических работников	300-10000
	Эффективность управленческой деятельности	300-30000
	За сопровождение школьных автобусов при доставке обучающихся к месту учебы и обратно по остановкам	300-30000
	За создание системы работы с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации	300-10000
Заведующий структурным подразделением	Организация предпрофильного и профильного обучения	300-10000
	Обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования	300-10000
	Качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации	300-10000
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	300-10000
	Высокая координация работы учителей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов,	300-10000
	Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня	300-10000
	За постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, деятельности школы, в том числе в учебно-образовательном процессе	300-10000

	(использование электронных программ, локальной сети для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности, интегрированных уроков, создания электронных пособий)	
	За развитие договорных связей с учреждениями дополнительного образования, учреждениями системы профессионального образования, работодателями	300-10000
	За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	300-10000
	За высокий уровень методической работы	300-10000
	За исполнение особых поручений руководства по подготовке дополнительных документов	300-10000
	За участие в инновационной работе	300-10000
	За создание условий для осуществления образовательного процесса	300-10000
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заведующий хозяйством	За качественную организацию по привлечению социальных партнеров к развитию материально-технической базы школы	300-30000
	За качественное обеспечение системы работы по охране труда и технике безопасности	300-20000
	За исполнение особых поручений руководства по подготовке дополнительных документов	300-30000
	За сопровождение школьных автобусов при доставке обучающихся к месту учебы и обратно по остановкам	300-30000
	За организацию взаимодействия с ЧОП	300-10000
	За содержание помещений учреждения прилегающей территории без замечаний	300-20000
	За оформление здания учреждения к праздничным датам	300-20000
	За оформление и озеленение школьной территории в летний период	300-20000
	За систематическое обследование имущества на соответствие требованиям санитарных норм и правил	300-30000
	За проведение анализа технического состояния здания с целью подготовки обоснованных предложений по проведению текущего и косметического ремонта	300-30000
	За организацию подвоза обучающихся	300-30000
	За проведение мероприятий в различных формах, направленных на повышение культуры труда обслуживающего персонала	300-10000
	За своевременность контроль соблюдения норм и правил ОТ всеми участниками образовательного процесса	300-10000
	За качественное и своевременное ведение документации и журналов по ОТ	300-10000
	За пропаганда знаний по ОТ и обучение работников и учащихся правилам ОТ	300-10000
За обеспечения выполнения мероприятий по предписаниям контролирующих организаций	300-10000	
За эффективность управленческой деятельности	300-10000	
За интенсивность и переуплотненный режим работы	300-30000	
Обслуживающий персонал (уборщик производственных и служебных помещений,	За проведение генеральных уборок	300-20000
	За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	300-10000
	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	300-30000
	За быстрое устранение аварийных ситуаций	300-10000



рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник и т.д.)	За повышенный объем работ в осенне-зимний – весенне-летний период	300-30000
	За инициативность, самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач	300-30000
	За профилактические мероприятия на своем участке	300-20000
	За участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий образовательной организации	300-30000
	За участие в благоустройстве озеленении	300-30000
	За сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	300-20000
	За качественное и своевременное выполнение срочных заданий.	300-30000
	За высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда.	300-10000
	За отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания	300-20000
	За участие в текущем ремонте в течение учебного года	300-20000
	За участие в ремонте школы в летний период	300-30000
	За качественную уборку помещений	300-10000
	За содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями СанПиН	300-10000
	За проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений	300-10000
	Секретарь, делопроизводитель, специалист по кадрам	За сопровождение школьных автобусов при доставке обучающихся к месту учебы и обратно по остановкам
За проведение регулярного мелкого ремонта школьной мебели, учебных и вспомогательных помещений		300-30000
За исполнительскую дисциплину в ведении школьной нормативно-правовой документации		300-30000
За работу с архивом, пенсионным фондом, налоговой инспекцией		300-20000
За осуществления контроля за ведением личных дел обучающихся		300-20000
За координацию и ведение базы: «Е-услуги» и АИС Сетевой город»		300-20000
За организация приема посетителей , содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений работников школы, родителей и учащихся		300-20000
За разработку локальных актов учреждения по организации делопроизводства		300-10000
За участие в разработке локальных актов учреждения по организации делопроизводства в составе рабочих (инициативных) групп		300-10000
За исполнение особых поручений руководства по подготовке дополнительных документов		300-30000
За оформление документации по платным дополнительным образовательным услугам		300-10000
За ведение табеля учета рабочего времени		300-10000
За обучение сотрудников учреждения правилам документирования и работы с документами, по кадровым вопросам и трудовому законодательству		300-10000
За ведение базы по детям-инвалидам		300-10000
За организацию и курацию питания в		300-10000

	автоматизированной системе Аксиома	
	За сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	300-10000
	За качественное и своевременное выполнение срочных заданий.	300-30000
	За отсутствие предписаний надзорных органов по кадровому делопроизводству	300-10000
	За ведение отчетности по запросам организаций административной и социальной направленности (Центр занятости населения, методические службы УОН, администрации г. Сочи и т.д.)	300-10000
	За сопровождение школьных автобусов при доставке обучающихся к месту учебы и обратно по остановкам	300-20000
	За работу, не входящая в круг основных обязанностей	300-30000
	За качество и оперативность работы	300-10000
Библиотекарь	За работу с архивом	300-10000
	За работу не входящую в круг основных обязанностей	300-30000
	За оформление библиотеки в соответствии с календарем памятных и юбилейных дат	300-10000
	За использование школьного пространства (учебные кабинеты, рекреационные зоны) с целью формирования культуры чтения	300-10000
	За реализацию мероприятий, направленных на пополнение и обновление библиотечного фонда, в том числе с использованием городского обменного фонда учебников	300-10000
	За использование программных комплексов для обеспечения учета, систематизации библиотечных фондов и организации работы педагогических работников с этими фондами с представлением ежемесячных отчетов	300-10000
	За сопровождение школьных автобусов при доставке обучающихся к месту учебы и обратно по остановкам	300-10000
	За качество и оперативность работы	300-20000
Тьютор	За создание условий для осуществления образовательного процесса	300-10000
	За высокий уровень организации работы с родителями	300-30000
	За сопровождение школьных автобусов при доставке обучающихся к месту учебы и обратно по остановкам	300-20000
	За высокий уровень методической работы	300-10000
Специалист в сфере закупок, экономист	За разработку новых программ, положений, экономических расчетов	300-10000
	За напряженность и срочность выполняемой работы	300-10000
	За интенсивность и переуплотненный режим работы	300-10000
	За своевременное и качественное предоставление отчетности	300-10000
	За совершенствование прогрессивных форм труда и управления плановой и учетной документации	300-10000
	За сопровождение школьных автобусов при доставке обучающихся к месту учебы и обратно по остановкам	300-10000

### 1.13. Показатели эффективности деятельности работников Учреждения.

Мониторинг и оценка результативной деятельности учителей школы (в дальнейшем Мониторинг и оценка) производится соответствующим предметным



методическим объединением с последующим согласованием с администрацией Учреждения.

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

### Показатели эффективности деятельности работников Учреждения

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	кол-во баллов
<b>1. Педагогический персонал, участвующий в учебном процессе</b>				
1.1	Интенсивность и высокие результаты в работе.	- высокие результаты в работе со слабоуспевающими, динамика роста успеваемости, в выполнении контрольных и проверочных работ (тетрадь с подписями ученика и родителя, индивидуальные оценочные и диагностические карты)	5 баллов	5 баллов
		- динамика роста качества обучения:		
		• по четвертям (за год) в одном классе в двух классах в трёх и более классах	1 балл 2 балла 3 балла	16 баллов
		• для учителей начальных классов (на выбор по предметам русский язык или математика)	3 балла	
		• по результатам ВПР (за год – 1 класс)	3 балла	
		• по результатам ЕГЭ: выше среднего городского выше среднего краевого	3 балла 5 баллов	
		• по результатам ОГЭ: выше среднего городского выше среднего краевого	3 балла 5 баллов	
• по результатам ОГЭ: выше среднего городского выше среднего краевого	3 балла 5 баллов			
1.2	Участие и результаты участия учащихся в олимпиадах, конкурсах	- наличие призеров и победителей предметных олимпиад, научно-практических конференций, конкурсов и других творческих и интеллектуальных состязаний:		10 баллов
		• школьный уровень	0,2 балла	
		• муниципальный уровень	3 балла	
		• региональный уровень	6 баллов	
		• всероссийский уровень	8 баллов	
		• международный уровень	10 баллов	
		- наличие призеров и победителей конкурсов (Кенгуру, Медвежонок, КИТ, Всероссийские Интернет-конкурсы и викторины):		

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• массовость</li> </ul>	1 балл	<b>7 баллов</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• лауреаты</li> </ul>	3 балла	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• призеры</li> </ul>	4 балла	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• победители</li> </ul>	6 баллов	
<b>1.3</b>	Участие педагогов в инновационной деятельности	- участие в разработке и реализации инновационных программ и проектов в ОУ	10 баллов	<b>10 баллов</b>
		- наличие выступлений на научно-практических конференциях, семинарах по распространению передового опыта:		<b>10 баллов</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ОУ</li> </ul>	1 балл	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• районный уровень</li> </ul>	3 балла	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципальный уровень</li> </ul>	5 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• региональный уровень</li> </ul>	8 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>	10 баллов	
		- участие в профессиональных конкурсах и грантах:		<b>20 баллов</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• всероссийский уровень: участие призовое место</li> </ul>	10 баллов 20 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• региональный уровень: участие призовое место</li> </ul>	5 баллов 15 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципальный уровень: участие призовое место</li> </ul>	3 балла 8 баллов	
		- наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия, методический и дидактический материал)	5 баллов	<b>5 баллов</b>
		- ведение собственной рубрики и размещение материалов на сайте ОУ и в сети Интернет	5 баллов	<b>5 баллов</b>
- внедрение и использование инновационных технологий в педагогическом процессе, использование ИКТ (отзывы на открытые уроки, разработки уроков)	5 баллов	<b>5 баллов</b>		
- участие в работе экспертных групп, ГЭК	5 баллов	<b>5 баллов</b>		
<b>1.4</b>	Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса	- руководство проектной и исследовательской деятельностью учащихся в урочной и внеурочной деятельности ( публичная презентация творческих, исследовательских, проектных работ учащихся выполненных под руководством учителя)	8 баллов	<b>8 баллов</b>



		-проведение открытых уроков и мероприятий высокого качества (разработки уроков и мероприятий, отзывы):		
		• ОУ	3 балла	<b>15 баллов</b>
		• районный уровень	6 баллов	
		• муниципальный уровень	10 баллов	
		• региональный уровень	15 баллов	
		- привлечение родительской общественности, социальных партнеров для участия в мероприятиях	5 баллов	<b>5 баллов</b>
		- участие в организации и проведении предметных недель и мероприятий МО	10 баллов	<b>10 баллов</b>
		- вклад в сохранение и создание традиций ОУ (участие педагога с учащимися в организации и проведении общешкольных мероприятий)	5 баллов	<b>5 баллов</b>
<b>1.5</b>	Создание элементов образовательной инфраструктуры	- формирование комфортной, развивающей, предметно-пространственной среды:		<b>13 баллов</b>
		• оформление и содержание территории	3 балла	
		• оформление и содержание кабинета (конкурс кабинетов) 1 место 2 место 3 место	5 баллов 3 балла 1 балл	
		• работа с музеем ОУ	5 баллов	
		- высокий уровень организации дежурства по ОУ	3 балла	<b>3 балла</b>
		- участие в работе по подготовке ОУ к новому учебному году:		<b>16 баллов</b>
		• подготовка класса	2 балла	
		• подготовка территории и здания ОУ	14 баллов	
<b>1.6</b>	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	- организация и проведение массовых физкультурных, туристских мероприятий, а также мероприятий по пропаганде здорового образа жизни с классом	2 баллов	<b>2 балла</b>
		- доля учащихся, вовлеченных физкультурно-оздоровительные мероприятия:		<b>6 баллов</b>
		• 60%	2 балла	
		• 80%	4 балла	
		• 100%	6 баллов	
		- доля учащихся охваченных горячим питанием:		<b>6 баллов</b>
		• 94%	1 балл	
		• 96%	3 балла	
		• 100%	6 баллов	

1.7	Результативность деятельности учителя как организатора социальной жизни учащихся	- отсутствие правонарушений у учащихся (или положительная динамика по этому показателю)	2 балла	2 балла
		- создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе учащихся	2 балла	2 балла
1.8		За участие педагога: в роли организатора, в проведении ЕГЭ и ОГЭ	3 балла	9 баллов
		в составе жюри предметных олимпиад как члена ГЭК на ЕГЭ и ОГЭ	2 балла	
		в составе комиссий по проверке экзаменационных и олимпиадных работ.	2 балла	
<b>ИТОГО</b>				<b>200</b>

**2. Педагогический персонал, не участвующий в учебном процессе (преподаватель-организатор ОБЖ)**

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	кол-во баллов
1.	Позитивные результаты деятельности	Обеспечение качества обучения учащихся	15 баллов	60 баллов
		Своевременная постановка на учет учащихся допризывного возраста.	10 баллов	
		Выполнение плана обучения по ГО и ЧС	15 баллов	
		Наличие среди учащихся победителей, призеров и участников конкурсов, соревнований, смотров и т.д.	20 баллов	
2.	Профессиональные достижения	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	20 баллов	50 баллов
		Наличие публикаций	10 баллов	
		Наличие обобщенного опыта работы	20 баллов	
3.	Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	20 баллов	35 баллов
		Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	15 баллов	
4.	Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями	Наличие позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей и учащихся	5 баллов	55 баллов
		Проведение мероприятий военно-патриотического характера	20 баллов	
		Курсовая подготовка	5 баллов	
		Исполнительская дисциплина	10 баллов	
		Использование компьютерных программ, регулярное предоставление материалов для школьного сайта	15 баллов	
<b>ИТОГО</b>				<b>200 баллов</b>

**Педагогический персонал, не участвующий в учебном процессе (педагог-психолог)**

№	Показатели эффективности деятельности	Количество	кол-во
---	---------------------------------------	------------	--------



п/п		баллов	баллов
1.	Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.).	10	<b>10</b>
2.	Повышение психологической культуры родителей (законных представителей).	10	<b>10</b>
3.	Ведение странички на школьном сайте.	10	<b>10</b>
4.	Участие в проведении экспертизы образовательного процесса.	10	<b>10</b>
5.	Организация психодиагностического сопровождения образовательного процесса.	10	<b>10</b>
6.	Охват учащихся, состоящих на ВШУ, на учете в КДН, ОДН, «группы риска» различными видами психологической помощи (психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция).	15	<b>15</b>
7.	Осуществление коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса:	15	<b>15</b>
8.	Участие в планировании и разработке развивающих и профориентационных программ образовательной деятельности с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей учащихся.	10	<b>10</b>
9.	Доля учащихся, охваченных профориентационно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, занятия).	10	<b>10</b>
10.	Включенность учащихся в социальные проекты, акции, конкурсы, проводимые педагогом-психологом.	15	<b>15</b>
11.	Представление и распространение собственного опыта работы по решению актуальных проблем сохранения психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических работников.	15	<b>15</b>
12.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах.	15	<b>15</b>
13.	Внедрение современных психолого-педагогических образовательных программ и методического, диагностического инструментария в практику работы психолога.	10	<b>10</b>
14.	Осуществление психологической поддержки одаренных детей, содействие их развитию.	15	<b>15</b>
15.	Динамика показателей профессионального самоопределения учащихся.	10	<b>10</b>
16.	Доля учащихся 8-11 классов, охваченных профориентационной деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации.	10	<b>10</b>
17.	Работа с документацией.	10	<b>10</b>
<b>ИТОГО</b>			<b>200 баллов</b>

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

Показатели и критерии	Содержание деятельности	Количество баллов
Интенсивность и результативность	Освоение и внедрение новых технологий управленческой деятельности	5

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

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

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



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

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

**Показатели эффективности деятельности садовника для определения стимулирующих надбавок к окладу**

<b>Показатели и критерии</b>	<b>Содержание деятельности</b>	<b>Количество баллов</b>
Интенсивность и результативность	Интенсивное выполнение сезонных работ	100
КАЧЕСТВО	Посадка растений и уход за клумбами	50
	Выполнение дизайн-проектов	50
		<b>200</b>

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

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

**Показатели эффективности деятельности делопроизводителя для определения стимулирующих надбавок к окладу**

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

**Показатели эффективности деятельности экономиста для определения стимулирующих надбавок к окладу**

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

**Показатели эффективности деятельности социального педагога для определения стимулирующих надбавок к окладу**

<b>Показатели и критерии</b>	<b>Содержание деятельности</b>	<b>Количество баллов</b>
Интенсивность и результативность	За выполнение особо важных или срочных работ	30
	За сложность и напряженность выполняемой работы	30
	Работа не входящая в круг основных обязанностей	30
КАЧЕСТВО	За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	30
	Качественная работа с документацией	30
	За работу с родительской общественностью	20
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания	30
		<b>200</b>

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

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



**Показатели эффективности деятельности дворника для определения стимулирующих надбавок к окладу**

Показатели и критерии	Содержание деятельности	Количество баллов
Интенсивность и результативность	Интенсивное выполнение сезонных работ	100
КАЧЕСТВО	Посадка растений и уход за клумбами	50
	Отсутствие замечаний по соблюдению сан.-эпид. режима на территории учреждения	50
		<b>200</b>

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

Показатели и критерии	Содержание деятельности	Количество баллов
Интенсивность и результативность	За выполнение особо важных или срочных работ	50
	За сложность и напряженность выполняемой работы	30
	Работа не входящая в круг основных обязанностей	30
КАЧЕСТВО	Высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	20
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих.	30
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	40
		<b>200</b>

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

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

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

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

Размер стимулирующих доплат каждого учителя определяется по формуле:

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

S- стоимость баллов;

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

$\Sigma$ баллов – сумма итогового количества баллов по школе.

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

, где

P – размер премии работника;

S – стоимость балла;

B – количество набранных работником баллов..

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

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

Выплаты утвержденных стимулирующих доплат учителям школы производятся ежемесячно.

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

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

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

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



**ПОРЯДОК**  
**произведения стимулирующих выплат руководителю Учреждения**  
**и оказания материальной помощи**

**Раздел I**  
**Общие положения**

1.1. Порядок произведения стимулирующих выплат руководителю Учреждения и оказания материальной помощи (далее - Порядок) регулирует основания и порядок их установления.

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

**Раздел II**  
**Порядок установления ежемесячной надбавки**  
**за интенсивность и высокие результаты работы**

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

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

2.3. Основанием для установления является соответствие деятельности руководителя критериям оценки деятельности руководителя учреждения, установленное экспертной комиссией, действующей в управлении по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

2.4. Оценка деятельности руководителя учреждения осуществляется в соответствии с критериями по итогам отчетного периода (месяц, квартал, год), предшествующего периоду, в случаях санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований - по итогам года, предшествующего периоду установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты

работы, посредством суммирования цифровых показателей, общая сумма которых составляет размер выплаты.

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

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

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Значение показателя	Оценка в баллах
1.	Качество выполнения муниципального задания	Доля выпускников 9-х классов, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию и получивших аттестат об основном общем образовании	100%	3 балла
			95% - 99%	2 балла
			90% - 94%	1 балл
			Менее 90%	0 баллов
		Доля выпускников 11-х классов, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию и получивших аттестат о среднем общем образовании	100%	5 баллов
			95% - 99%	4 балла
90% - 94%	3 балла			
Менее 90%	0 баллов			
Наличие обоснованных жалоб на деятельность организации со стороны потребителей (учащихся, их родителей (законных представителей), органов надзора (в случае применения дисциплинарного взыскания руководителю)	Отсутствие	5 баллов		
	1 и более	0 баллов		
2.	Эффективность кадрового обеспечения образовательного процесса	Среднемесячная заработная плата педагогических работников за прошедший финансовый год	На уровне или выше среднего муниципального	3 балла
			Ниже среднего муниципального	0 баллов
		Удельный вес учителей до 35 лет	Выше среднего муниципального	3 балла
			Ниже среднего муниципального	0 баллов



		Участие педагогических работников в работе муниципального наставнического центра	Наличие Отсутствие	5 баллов 0 баллов
		Участие педагогических работников в работе муниципального тьюторского консультационного пункта	За каждого педагога	3 балла 0 баллов
		Участие педагогических работников в работе межшкольных профессиональных творческих объединений в качестве тьютора, руководителя городского методического объединения	За каждого педагога	1 балл (но не более 5 баллов)
		Участие педагогических работников в работе экспертных групп, в качестве членов жюри конкурсов, олимпиад на муниципальном уровне	За каждого педагога	1 балл (но не более 5 баллов)
		Очные выступления на федеральных, краевых, городских конференциях, совещаниях, семинарах	За каждого педагога выступление на муниципальном уровне На краевом и федеральном уровнях	1 балл (не более 3) 2 балла (но не более 6)
		Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта на базе ОУ	За каждое проведенное мероприятие	1 балл (но не более 3 баллов)
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	Соотношение результатов ОГЭ учащихся 9-х классов по русскому языку и математике со среднегородскими	Выше среднего муниципального Ниже среднего муниципального	5 баллов 0 баллов

	(измеряется через сравнение суммарного балла по двум предметам, набранного учащимися ОО, со среднегородскими показателями)		
	Соотношение результатов ЕГЭ учащихся 11-х классов по русскому языку и математике со среднегородскими (измеряется через сравнение суммарного балла по двум предметам, набранного учащимися ОО, со среднегородскими показателями)	Выше среднего муниципального Ниже среднего муниципального	5 баллов 0 баллов
	Соотношение результатов ЕГЭ учащихся 11-х классов по предметам по выбору со среднегородскими (измеряется через сравнение суммарного балла по предметам по выбору, набранного учащимися ОО, со среднегородскими показателями)	Выше среднего муниципального Ниже среднего муниципального	5 баллов 0 баллов
	Отсутствие /наличие учащихся 11-х классов, не преодолевших порог успешности по предметам ЕГЭ	Отсутствие Наличие	5 баллов 0 баллов
	Вхождение в топ лучших результатов ЕГЭ (с учетом всех предметов) на муниципальном уровне	Наличие Отсутствие	10 баллов 0 баллов
	Подтверждение результативности сдачи ЕГЭ по русскому языку (не менее 70 баллов) и не менее 70 баллов по одному из сдаваемых предметов либо «5» по базовой математике у выпускников, награжденных медалями «За особые успехи в учении» I степени	100%	10 баллов



		Результативность сдачи ЕГЭ предметов по выбору выпускниками, награжденными медалями «За особые успехи в учении» I степени	От 70 до 100 баллов у 100% медалистов	10 баллов
		Количество реализуемых дополнительных общеобразовательных программ непосредственно в образовательном учреждении (школьные ставки ПДО)	За каждую программу	1 балл (но не более 5)
		Количество детей, обучающихся по основным и адаптированным общеобразовательным программам на дому по состоянию здоровья	до 10 обучающихся	6 баллов
			от 10 до 15 обучающихся	12 баллов
			более 15 обучающихся	18 баллов
		Количество детей, закрепленных за общеобразовательной организацией для осуществления текущего контроля успеваемости и прохождения промежуточной аттестации	до 5 человек	2 балла
			до 10 человек	3 балла
			до 20 человек	5 баллов
			более 20 человек	10 баллов
			вечерняя (сменная) общеобразовательная школа	1 балл за каждого человека
		Обеспечение сопровождения подвоза школьников, проживающих в сельской зоне, до места учебы и обратно	Наличие	5 баллов
			Отсутствие	0 баллов
4.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие ИБЦ, официально оформленного (информационно-библиотечного центра), или Доступ к электронной библиотеке, электронному каталогу, медиатеке	Наличие	5 баллов
			Отсутствие	0 баллов
		Наличие в оперативном управлении более одного	За каждую позицию	по 1 баллу (но не более 3 баллов)
			Наличие	15 баллов (на разных

	учебного здания		территориях) 5 баллов (на одной территории отдельно стоящие здания)
		Отсутствие	0 баллов
	Наличие котельной на твердом топливе	Наличие	5 баллов
		Отсутствие	0 баллов
	Наличие уровня дошкольного образования в структуре ОО	За каждую группу	2 балла (но не более 35 баллов за дошкольный модуль)
	Наличие кадетских, казачьих и других классов предпрофильной направленности	Статус «Школа казачьей направленности»	15 баллов
		За каждый класс	3 балла (но не более 10 баллов)
	Участие специалистов в качестве руководителя ППЭ на государственной итоговой аттестации	За каждого специалиста на ГИА11 в форме ЕГЭ	5 балла
		на ГИА 9 в форме ОГЭ, ГВЭ	3 балла
Участие педагогов в качестве членов ГЭК	За каждого специалиста	3 балла	
Обеспечение явки организаторов на государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ	100%	5 баллов	
	90 - 98%	3 балла	
	менее 90%	0 баллов	
Участие педагогов в качестве экспертов региональных предметных комиссий на государственной итоговой аттестации	За каждого специалиста	2 балла	
Организация ППЭ ЕГЭ на базе образовательной	За каждый экзамен	3 балла (но не более 20	



		организации		баллов)
		Организация ППЭ ОГЭ на базе образовательной организации	За каждый экзамен	2 балл (но не более 20 баллов)
		ОО - базовая школа по предоставлению обучающимся дистанционных форм обучения	За каждый договор	1 балл
		ОО - центр цифрового и гуманитарного образования «Точка роста»	Наличие Отсутствие	10 баллов 0 баллов
5.	Создание условий для сохранения здоровья участников образовательного процесса	Доля учащихся, охваченных горячим питанием (от количества посадочных мест в обеденном зале, сменности занятий)	91 - 100%	5 баллов
			71 - 90%	3 балла
50 - 70%	1 балл			
		Случаи детского травматизма в образовательном учреждении (прошедший учебный год)	Наличие	0 баллов
			Отсутствие	5 баллов
6.	Эффективность реализации государственно-общественного характера управления образовательным учреждением	Наличие в организации согласно зарегистрированному уставу органа государственно-общественного управления, обладающего комплексом управленческих полномочий	Наличие	1 балл
			Отсутствие	0 баллов
		Наличие и активная деятельность органов ученического самоуправления, молодежных общественных организаций	Наличие	3 балла
Отсутствие	0 баллов			
		Развитие социального партнерства и укрепление организационно-массовой деятельности профсоюзной организации	Наличие	1 балл
			Отсутствие	0 баллов
7.	Показатели	Рейтинг	Коэффициенты	количество

	работы, направленной на обеспечение качественного образования	общеобразовательной организации на основании оценки эффективности по итогам учебного года	(k): 0,1 - категория школ «Городские и сельские средние общеобразовательные школы с численностью свыше 500 учащихся»; 0,2 - категории школ «Городские и сельские средние общеобразовательные школы с численностью до 500 учащихся» и «Общеобразовательные основные школы»	баллов рассчитывается по формуле: $V_o = k \times V_r,$ где: $V_o$ - оценка в баллах, $k$ - коэффициент в зависимости от категории, $V_r$ - количество баллов на основании рейтинга общеобразовательных организаций
--	---	---	---	---

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

Размер надбавки до 150 процентов от должностного оклада.

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

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

2.7. Распоряжение об установлении выплаты стимулирующего характера издается на основании служебной записки начальника управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, составленной в отношении руководителей учреждений.

Служебная записка направляется в адрес представителя работодателя,



уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

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

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

### **Раздел III ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ**

3.1. Премирование руководителей производится:

по итогам работы (квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

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

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

3.4. Премия по итогам работы (квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на основании критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

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

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

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

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

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

3.5. Критерии оценки деятельности за квартал, год:

## 3.5.1. муниципальных образовательных учреждений:

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



11	Исполнение контрольных точек национальных, региональных и муниципальных проектов, а также реализации мероприятий программ	Выполнено в установленный срок	10
		Выполнено с нарушением срока	-10
12	Осуществление оплаты за коммунальные услуги муниципальными бюджетными учреждениями не менее 10 %, муниципальными автономными учреждениями муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края не менее 15 %, за счет средств от иной приносящей доход деятельности.	Фактическое значение за отчетный период более 10/15 процентов	10
		Фактическое значение за отчетный период равно 10/15 процентам	0
		Фактическое значение за отчетный период менее 10/15 процентов	-10
13	Наличие закупок, осуществленных конкурентными способами определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей)	Фактическое значение за отчетный период 1	0
		Фактическое значение за отчетный период более 1	10
		Фактическое значение за отчетный период менее 1	-10
14	Доля закупок, осуществляемых в соответствии с пунктами 4,5 части 1 статьи 93 Федерального закона от 5 апреля 2013 года №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» посредством размещения в региональной информационной системе Краснодарского края, используемой в сфере закупок для обеспечения государственных и муниципальных нужд	Фактическое значение за отчетный период более 65%	25
		Фактическое значение за отчетный период 65%	0
		Фактическое значение за отчетный период менее 65%	-25
15	Доля закупок у субъектов малого предпринимательства, социально-ориентированных некоммерческих организаций в совокупном годовом объеме закупок при осуществлении закупки в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 года №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	Фактическое значение за отчетный период более 25%	25
		Фактическое значение за отчетный период 25%	0
		Фактическое значение за отчетный период менее 25%	-25
16	Доля закупок осуществляемых в соответствии с Федеральным законом от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг	Фактическое значение за отчетный период 40%	0
		Фактическое значение за отчетный период более 40%	25

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

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

Суммарная оценка деятельности муниципального (казенного, бюджетного, автономного) учреждения	Размер премии
180 - 370 баллов	от 150% до 200%
150 - 179 баллов	от 100% до 150%
120 - 149 баллов	от 50% до 100%
100 - 119 баллов	до 50%

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

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

3.7. Размер премии снижается в следующих случаях:

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

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

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



## Раздел IV

### ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

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

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

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

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

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

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

- в случае острой необходимости по другим уважительным причинам.

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

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