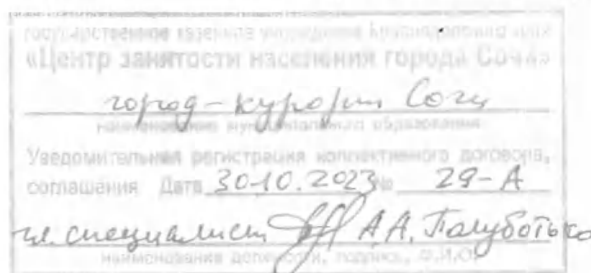


# ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней  
общеобразовательной школы №31 г. Сочи  
заключенного на 2022-2025 годы,  
принятого на собрании трудового коллектива, заседании комиссии по подготовке,  
заключению и изменению коллективного договора  
от 20.12.2022г., протокол №4

Уведомительная регистрация проведена  
в ГКУ КК "ЦЗН города Сочи" 20.12.2022г.,  
регистрационный № 29-А

1. Приложение к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 города Сочи имени Героя Советского Союза Гараньяна Е.К.» считать утратившим силу.
2. Принять новую редакцию приложения к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 города Сочи имени Героя Советского Союза Гараньяна Е.К.» (прилагается)
3. Приложение к коллективному договору «Положение об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам средней общеобразовательной школы № 31 города Сочи имени Героя Советского Союза Гараньяна Е.К.» считать утратившим силу.
4. Принять новую редакцию приложения к коллективному договору «Положение об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам средней общеобразовательной школы № 31 города Сочи имени Героя Советского Союза Гараньяна Е.К.» (прилагается)



Утверждено на общем собрании  
Трудового коллектива  
МОУ СОШ №31 г. Сочи  
Протокол № 6 от 30.10.2023г.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель ПК  
МОБУ СОШ №31 г. Сочи  
Н.С. Саргсян  
«30» октября 2023г.



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
МОБУ СОШ №31 г. Сочи  
Г.Г. Авоян  
«30» октября 2023г.



## **СОГЛАСОВАНО**

Председатель ПК  
МОБУ СОШ №31 г. Сочи им. Героя  
Советского Союза Гараньяна Е.К.

\_\_\_\_\_ Н.С. Саргсян

«30» октября 2023 года

## **УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
МОБУ СОШ №31 г. Сочи им. Героя  
Советского Союза Гараньяна Е.К.

\_\_\_\_\_ Г.Г. Авоян

«30» октября 2023 года

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**Об установлении выплат компенсационного и  
стимулирующего характера работникам**

**Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 31 города Сочи имени Героя  
Советского Союза Гараньяна Ерванта Кеворковича**

Принято на общем собрании  
трудового коллектива МОБУ СОШ № 31 г. Сочи  
им. Героя Советского Союза Гараньяна Е.К.  
Протокол от «30» октября 2023 года № 6

## **1. Общие положения**

**1.1.** Положение об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы №31 города Сочи имени Героя Советского Союза Гараньяна Ерванта Кеворковича (далее Положение), разработанное в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, включает в себя:

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок произведения стимулирующих выплат за интенсивность и эффективность работы для педагогических работников;
- порядок и условия премирования работников учреждения;
- порядок оказания материальной помощи;
- порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам за счет средств федерального бюджета;
- порядок установления ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края;
- условия и порядок отмены выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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

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

**2.2.** Оплата труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы №31 города Сочи имени Героя Советского Союза Гараньяна Ерванта Кеворковича (далее МОБУ), занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за работу на тяжелых (особо тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

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

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

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

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

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

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

Расчет компенсационной выплаты определяется по следующей формуле:

$$KB_{\text{сов}} = \frac{DO_{\text{осн.}} \times \text{Надб.сов}\% \times K1}{K2}, \text{ где}$$

$KB_{\text{сов}}$  – компенсационная выплата за совмещение должностей,

$DO_{\text{осн.}}$  – должностной оклад по основной должности,

$\text{Надб.сов}\%$  – процент надбавки за совмещение должностей

$K1$  – количество дней, отработанных по совмещаемой должности,

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

Процент надбавки рассчитывается по формуле:

$$\text{Надб.сов.}\% = \frac{DO_{\text{сов.}}}{DO_{\text{осн.}}} \times V_{\text{нагр.сов.}} \times 100\%, \text{ где}$$

$DO_{\text{сов.}}$  – должностной оклад по совмещаемой должности,

$V_{\text{нагр.сов.}}$  – объём нагрузки по совмещаемой должности,

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

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

$$K_{\text{Врас.}} = \frac{D_{\text{Оосн.}} \times \text{Надб.}\% \times K_1}{K_2}, \text{ где}$$

$K_{\text{Врас.}}$  – компенсационная выплата за расширение зон обслуживания,

$D_{\text{Оосн.}}$  – должностной оклад по основной должности,

$\text{Надб.}\%$  – процент надбавки за расширение зон обслуживания,

$K_1$  – количество дней, отработанных по совмещаемой должности,

$K_2$  – количество рабочих дней в текущем месяце в соответствии с производственным календарем.

Процент надбавки рассчитывается по формуле:

$$\text{Надб. рас}\% = \frac{D_{\text{Оосн.}} \times V_{\text{нагр.}}}{100\%}, \text{ где}$$

$V_{\text{нагр.}}$  – объём дополнительной нагрузки

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

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

**2.7.** Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу) по следующим критериям:

№ п/п	Критерии повышения	Категория работников	Размер выплат
1.	Индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	учитель	20%
2.	Проверка письменных работ:		
	2.1. Учителю математики, алгебры, геометрии, вероятности и		20%

	статистики, текстовых задач и методов их решения		
	2.2. Учителю русского языка и литературы, русской орфографии и пунктуации		20%
	2.3. Учителю английского языка		15%
	2.4. Учителю армянского языка и литературы		15%
	2.5. Учителю физики, химии, географии, биологии, информатики, истории (история России, всеобщая история, введение в новейшую историю России), астрономии, обществознания		5%
3.	*Руководство предметными комиссиями, методическими объединениями:	Педагогические работники	2 000 руб.
4.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми, с обучающимися, получающими образование в форме самообразования и в форме семейного образования	Педагогические работники	500 рублей за 1 час
5.	**Организация работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных организации	Заместитель директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, учителю по физической культуре	2 000 рублей
		Социальный педагог, педагог-психолог	1 000 рублей
6.	Работа в классах (группах), в которые зачислены обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, проходящие обучение по адаптированной образовательной программе: - 1 обучающийся - 2 обучающихся - 3 и более обучающихся	Педагогические работники	10%
			15%
			20%

\*Выплата за «Руководство предметными комиссиями, методическими объединениями» устанавливается в абсолютной величине и не зависит от объема нагрузки (педагогической работы).

\*\*Лицам, работающим по совместительству, путем совмещения профессий (должностей) расчет доплат производится пропорционально отработанному времени по совместительству. Предельный размер доплаты, выплачиваемой одному работнику, не может превышать размеров доплат, установленных пунктом 2.7.5.

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.

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

**2.8.** Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. В МОБУ устанавливается доплата за работу в ночное время в отопительный период:

- машинисту (кочегару) котельной в размере 35% тарифной ставки за час.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

**2.12.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), за исключением пункта 2.7.3.

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

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

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

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

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

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность и эффективность работы;
- выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений;
- выплата в целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений;
- выплата за выполнение функции классного руководителя;
- доплата педагогическим работникам – молодым педагогам;
- премиальные выплаты;

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

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

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

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



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

Повышающие коэффициенты к должностному окладу, за исключением персонального повышающего коэффициента, предусмотренного пунктом 3.4.2., устанавливаются пропорционально объему рабочей (педагогической) нагрузки.

**3.4.1.** Повышающий коэффициент к должностному окладу, за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

**3.4.2.** Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен по одному или нескольким основаниям. Суммарный размер повышающего коэффициента – до **3,0**.

**Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу по категориям персонала:**

№ п/п	Категории работников	Основание для установления персонального повышающего коэффициента	Размер коэффициента
<b>1</b>	Заместитель директора по УВР, УМР, ВР	<b>1.</b> Эффективная организация внутришкольного контроля, создание системы мониторинга учебно-воспитательного процесса;	До 3,0
		<b>2.</b> Эффективная организация внутришкольного контроля деятельности классных руководителей	До 3,0
		<b>3.</b> Высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин.	До 3,0
		<b>4.</b> Создание системы работы по подготовке обучающихся и педагогов к проведению государственной (итоговой) аттестации в форме ЕГЭ, ОГЭ, ГИА	До 3,0
		<b>5.</b> Работа по организации мероприятий в рамках реализации Закона Краснодарского края от 21 июля 2008 г. № 1539-КЗ "О мерах по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Краснодарском крае"	До 3,0
		<b>6.</b> Высокий уровень организации работы по снижению количества правонарушений и	До 3,0

		преступлений, совершенных учащимися ОУ	
2	Заместитель директора по АХР	Работа по организации в ОУ обеспечения безопасности учебно-воспитательного процесса, обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности, воинского учета	До 3,0
3	Педагогические работники	1. Работа с молодыми педагогами (наставничество)	До 3,0
		2. Работа в комиссии по подготовке обучающихся к проведению государственной (итоговой) аттестации в форме ЕГЭ, ОГЭ, ГИА	До 3,0
		3. Подготовка к урокам и другим видам занятий	До 3,0
		4. Подготовка протоколов педагогических советов	До 3,0
		5. Организация взаимодействия участников образовательных отношений для накопления обучающимися социального опыта, опыта межнациональных отношений, формирования ценностных ориентаций и их самореализации	До 3,0
		6. Работа общественного инспектора по охране прав детства	До 3,0
		7. Участие в разработке и эффективном внедрении рабочих программ воспитания	До 3,0
		8. Эффективная организация образовательного процесса по адаптированным программам для детей с ОВЗ	До 3,0
		9. Организация образовательного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	До 3,0
		10. Работа по организации мероприятий в рамках реализации Закона Краснодарского края от 21 июля 2008 года № 1539-КЗ "О мерах по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Краснодарском крае"	До 3,0
		11. Разработка и эффективное внедрение дополнительных образовательных программ	До 3,0
		12. Подготовка и проведение массовых внеклассных и внешкольных мероприятий с обучающимися	До 3,0
4.	Педагог-библиотекарь	Высокий уровень организации работы по сохранению и пополнению библиотечного фонда школы	До 3,0
5	Делопроизводитель	1. Оказание помощи педагогическим работникам в оформлении учебно-методической и прочей документации	До 3,0
		2. Работа с кадрами и ведение документации по личному составу	До 3,0
6	Все категории работников	1. Вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий	До 3,0
		2. Работа на официальном сайте учреждения	До 3,0
		3. Оформление документации по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям.	До 3,0
		4. Работа в автоматизированной информационной системе «Сетевой Город. Образование»	До 3,0
		5. Ведение базы данных работников учреждения	До 3,0

	6. Работа с пенсионным фондом, с фондом медицинского страхования, с банком	До 3,0
	7. Оформление документации по охране труда	До 3,0
	8. Организация горячего питания учащихся	До 3,0
	9. Сложность и напряженность выполняемой работы	До 3,0
	10. Работа в автоматизированной информационной системе «Навигатор дополнительного образования»	До 3,0
	11. Составление и оперативная корректировка расписаний учебных занятий	До 3,0
	12. Своевременное обновление программного обеспечения	До 3,0
	13. Организация и проведение работ по озеленению и благоустройству школы	До 3,0

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

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 – за ученую степень доктора наук;
- 0,075 – за почетное звание «Заслуженный...», «Народный...», «Почетный...».

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

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

Размеры надбавки (в процентах от должностного оклада):

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

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

**3.6.** Надбавку за интенсивность и эффективность работы в МОБУ устанавливается:

- Для педагогических работников в соответствии с разделом 4 настоящего Положения;
- Для прочих категорий работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание для установления надбавки	Размер выплаты
1	Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);	От 5%
2	Выполнение работ не входящих в круг должностных	От 5%
3	Сложность и напряженность выполняемой работы	От 5%

Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы устанавливается в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Максимальный размер данной надбавки не ограничен. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

**3.7.** В целях дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных общеобразовательных организаций, за счет средств краевого бюджета производится выплата стимулирующего характера в размере 3 000 руб. в месяц следующим категориям работников:

- педагог дополнительного образования;
- педагог-психолог;
- социальный педагог;
- учитель (с 01.10.2023 размер выплаты учителям осуществляется в размере - 8000 рублей);
- педагог-библиотекарь;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- уборщик служебных помещений;
- дворник

**3.8.** В целях единого подхода к дополнительному стимулированию отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 3 000 руб. в месяц следующим категориям работников:

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- машинист (кочегар) котельной

**3.9.** В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений, устанавливается выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников в размере 3 000 руб.:

- делопроизводитель;
- техник;
- специалист в сфере закупок;
- электроник;

**3.10.** Условиями осуществления выплат, определенных пунктами 3.7., 3.8. и 3.9. являются:

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

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

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

Занятие должностей, указанных в пунктах 3.7., 3.8. и 3.9. на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплат.

Выплаты осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

**3.11.** Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам МОБУ, выполняющим функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4 000 рублей в месяц.

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

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

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

**3.12.1.** Условиями осуществления доплаты, определенной пунктом 3.12., являются:

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

Днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частями 4, 7, 8, 10 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога.

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

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

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

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

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

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

справку при установлении доплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

#### **4. Порядок произведения стимулирующих выплат за интенсивность и эффективность работы для педагогических работников**

**4.1.** Настоящим Положением предусмотрена стимулирующая надбавка за интенсивность и эффективность работы работникам МОБУ, устанавливаемая с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

**4.2.** Стимулирующая надбавка за интенсивность и эффективность работы осуществляется в пределах выделенных средств на оплату труда.

**4.3.** Стимулирующая надбавка за интенсивность и эффективность работы устанавливается работникам в целях повышения качества их работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития педагогической деятельности.

**4.4.** Основанием для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и эффективность работы является соответствие деятельности педагогических работников учреждения критериям оценки деятельности работника, установленное экспертной комиссией действующей в учреждении.

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

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

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

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

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

результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

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

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

**4.11.** Критерии оценки эффективности деятельности **педагогического работника** и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и эффективность работы:

№ п/п	Наименование критерия	Критерии эффективности	Значение показателя	Оценка в баллах
1.	<b>Результативность деятельности учителя</b>			
1.1.	Уровень овладения обучающимися знаний по предмету	Доля учащихся, овладевших необходимыми знаниями по образовательным программам начального, основного и общего образования	- 100% - 99%- 95% - 94%- 90% - менее 90%	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
1.2.	Стабильная и позитивная динамика качества знаний обучающихся по предмету	- Повышение качества знаний за учебный период - Стабильный показатель качества знаний за учебный период - Снижение уровня качества знаний за учебный период		3 балла 2 балла 0 баллов
1.3.	Стабильная и позитивная динамика качества знаний по результатам административных тренировочных, диагностических, контрольных работ	- Повышение качества знаний за учебный период - Стабильный показатель качества знаний за учебный период - Снижение уровня качества знаний за учебный период		2 балла 1 балла 0 баллов
1.4.	Обеспечение индивидуальной образовательной траектории обучающихся (1 - 11 классы)	- Процент обучающихся, для которых разработан и реализуется план индивидуальной работы по повышению качества знаний по предмету - Отсутствие индивидуальной работы с обучающимися	10% 5% 0%	2 балла 1 балла 0 баллов
1.5.	Обеспечение индивидуальной образовательной траектории обучающихся в ходе подготовки к ОГЭ, ЕГЭ (8 – 11-е классы)	- Процент обучающихся, для которых разработан и реализуется план индивидуальной работы по повышению качества знаний по предмету - Отсутствие индивидуальной работы с обучающимися	10% 5% 0%	2 балла 1 балла 0 баллов
1.6.	Результативность ОГЭ, ЕГЭ	- Наличие обучающихся, набравших от 80 баллов и выше; - Отсутствие обучающихся, не преодолевших минимальный порог; - Наличие обучающихся, не преодолевших минимальный порог		4 балла за каждого 2 балла Минус 1 балл за каждого
1.7.	Подготовка обучающихся – победителей и призеров предметных олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований, фестивалей, выставок, иных конкурсных мероприятий и акций по предмету	- Муниципальный уровень; - Региональный уровень; - Федеральный уровень	2 балла за каждого 3 балла за каждого 4 балла за каждого	



1.8.	Организация и подготовка обучающихся – участников (дипломантов) предметных олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований, фестивалей, выставок, иных конкурсных мероприятий и акций по предмету	- Организация и проведение; - Подготовка участников	1 балл 1 балл	
1.9.	Организация, проведение, анализ системных исследований (мониторинг), диагностик индивидуальных достижений обучающихся (1 - 11 классы)	- Организация и проведение; - Организация, проведение, анализ	2 балла 3 балла	
1.10.	Организация, проведение, анализ системных исследований (мониторинг), диагностик индивидуальных достижений обучающихся в ходе подготовки к ОГЭ, ЕГЭ (8 – 11 классы)	- Организация и проведение; - Организация, проведение, анализ	1 балл 2 балла	
1.11.	Результат работы педагога по теме самообразования	- Педагог не имеет системы работы по теме; - Педагог работает по системе; - Педагог имеет обобщение своего опыта по теме (методические разработки, аналитические материалы, выступления на ШМО, ГМО и т.д.)	0 баллов 1 балл 2 балла	
1.12.	Активное участие педагога в методической и экспертной работе	- Участие педагога в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта	2 балла	
1.13.	Активное участие педагога в проведении итоговой аттестации	- Участие педагога в итоговой аттестации обучающихся 9–х классов в качестве эксперта предметной комиссии, в итоговой аттестации обучающихся 11–х классов	1 балл	
1.14.	Участие педагога в разработке и реализации ООП	- Участие в разработке; - Реализация программы; - Отсутствие программы.	3 балла 1 балл Минус 2 балла	
1.15.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреаций и т.п.)	- Наличие регулярно оформленного кабинета; - Участие в оформлении (озеленении) рекреаций, музея.	3 балла 2 балла	
1.16.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты)		1 балл за каждый проект, документально оформленный	
1.17.	Организация внеклассной работы по предмету	- При наличии 2-х и более мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности; - Отсутствие мероприятий .	2 балла 0 баллов	
1.18.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	- Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев; - Наличие указанных случаев	1 балл Минус 1 балл	
1.19.	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	- Федеральный уровень; - Региональный уровень; - Муниципальный уровень; - Школьный уровень;	4 балла 3 балла 2 балла 1 балл	
1.20.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта	- Федеральный уровень; - Региональный уровень; - Муниципальный уровень; - Школьный уровень;	4 балла 3 балла 2 балла 1 балл
1.21.	Удовлетворенность родителей (законных представителей), обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	- Благодарность письменная в адрес учреждения, вышестоящих организаций; - Обоснованные жалобы	1 балл Минус 1 балл	
1.22.	Использование новых педагогических технологий	- Применение традиционных технологий; - Использование интерактивных форм и методов обучения; - Систематическое использование авторских интерактивных форм	1 балл 2 балла 3 балла	

1.23.	Профилактика учителями – предметниками опозданий, прогулов обучающихся без уважительной причины, поддержание сознательной дисциплины обучающихся		- Результативность работы; - Есть замечания администраторов, обучающихся, жалобы родителей	2 балла Минус 2 балла
1.24.	Наставничество		2 балла за каждого подопечного	
1.25.	Интенсивность труда педагогов (учителей русского языка и математики), работающих в 9-х, 11-х классах за дополнительную проверку диагностических работ в ходе подготовки к ОГЭ и ЕГЭ		- Участие в проверки диагностических работ	3 балла
<b>2.</b>	<b>Результативность деятельности классного руководителя</b>			
2.1.	Организация самоуправления в классном коллективе		- Систематически действующий орган классного самоуправления; - Отсутствие систематически действующего органа классного самоуправления	1 балл 0 баллов
2.2.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей		- Положительная динамика; - Отрицательная	2 балла 0 баллов
2.3.	Профилактика правонарушений, отсутствие обучающихся, нарушивших Закон 1539		- Отсутствие правонарушений; - Постановка на учет в ОПДН	2 балла 0 баллов
2.4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		- За каждое проведенное массовое мероприятие; - Отсутствие мероприятий	1 балл 0 баллов
2.5.	Организация и проведение экскурсий, посещение театров, выставок, активного отдыха, социально значимых акций	Процент охвата обучающихся	- Более 70 %; - От 50 до 69 %; - От 30 до 49 %	3 балла за мероприятие 2 балла за мероприятие 1 балл за мероприятие
2.6.	Активное участие обучающихся в жизни класса	Процент охвата обучающихся	- Более 70 %; - От 50 до 69 %; - От 30 до 49 %	3 балла за мероприятие 2 балла за мероприятие 1 балл за мероприятие
<b>3.</b>	<b>Соблюдение исполнительской дисциплины</b>			
3.1.	Ведение классных журналов, личных дел, дневников		- Без замечаний; - Замечания	2 балла Минус 1 балл
3.2.	Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения		- Своевременная сдача отчетов, ведение документации; - Нарушение сроков	1 балл Минус 1 балл
3.3.	Соблюдение правил внутришкольного распорядка (дежурство по школе, выполнение плана работы на неделю и т.д.)		- Отсутствие замечаний; - Наличие опозданий педагога, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	1 балл Минус 1 балл за каждое
3.4.	Организация рабочего места учителя		- Соблюдение санитарно-гигиенических требований к рабочему месту учителя; - Наличие замечаний	1 балл Минус 1 балл за каждое
<b>4.</b>	<b>Сохранение здоровья обучающихся</b>			
4.1.	Работа с обучающимися по предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма и т.д.		- Ведется систематически; - Не ведется, ведется без системы;	2 балла 0 баллов
4.2.	Охват обучающихся горячим питанием (для 5-11-х классов)	Сравнение показателей	- Выше среднего по городу; - Выше общешкольного уровня; - На уровне общешкольного по параллели; - Ниже общешкольного по параллели;	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
4.3.	Участие педагога в организации отдыха детей		- Работа начальником лагеря, трудового объединения; - Работа в лагере с дневным пребыванием, трудовом объединении, отряде мэра в качестве педагога; - Организация отдыха детей;	3 балла 2 балла 1 балл
4.4.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы		- Проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	1 балл за мероприятие
4.5.	Внедрение здоровьесберегающих		- Использование здоровьесберегающих	1 балл

	технологий	технологий в образовательном процессе; - Отсутствие;	0 баллов
<b>5.</b>	<b>ИКТ - деятельность педагога</b>		
5.1.	Активное участие в программе «Электронное образование. Дневник.ру»	- Систематическое общение с родителями по Интернету, проведение дистанционного обучения во время карантина, активированных дней, болезни ученика	3 балла
5.2.	Участие в конкурсах с применением инновационных технологий, в том числе ИКТ	Призовые места - На федеральном уровне; - На региональном уровне; - На муниципальном уровне; - В школьном конкурсе;	4 балла 3 балла 2 балла 1 балл
5.3.	Участие в обновлении школьного сайта	- Систематическое участие; - Одноразовое участие.	4 балла 1 балл
5.4.	Создание личного сайта	- Регулярное обновление личного сайта; - Создание сайта;	2 балла 1 балл
<b>6.</b>	<b>Реализация национально-регионального компонента</b>		
6.1.	Реализация «Программы по сохранению, укреплению здоровья. Организация питания»	- Активная реализация утвержденного плана; - Наличие плана; - Отсутствие плана	2 балла 1 балл 0 баллов
6.2.	Участие в конкурсах по популяризации профессии учителя	За каждое призовое место - На региональном этапе; - На муниципальном этапе;	2 балла 1 балл
6.3.	Популяризация педагогического опыта по введению ФГОС в СМИ	Публикация статей в изданиях - Муниципальных и региональных; - Управления образования;	2 балла 1 балл
<b>7.</b>	<b>Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности</b>		
7.1.	Работа с микрорайоном	- Обход с целью уточнения количества детей	1 балл
7.2.	Социальное партнерство с другими учреждениями	- Сотрудничество с 2 и свыше учреждениями	1 балл
7.3.	Участие в художественной самодеятельности	- На муниципальном уровне; - На уровне учреждения	2 балла 1 балл
7.4.	Участие в поселковой, районной Спартакиаде работников образования	- За каждое мероприятие	2 балла
7.5.	Участие в подготовке к новому учебному году	- Организация ремонта класса; - Участие в ремонте помещений учреждения	1 балл 1 балл
7.6.	Участие в благоустройстве и озеленение территории	- Оформление клумбы, посадка деревьев	2 балла
<b>8.</b>	<b>Коммуникативная деятельность учителя</b>		
8.1.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями	- Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и или обучающихся на характер деятельности учителя	Минус 2 балла
8.2.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися	- Наличие конфликтных ситуаций на уроках	Минус 1 балл

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

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

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

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

Максимальным размером премия не ограничена.

### 5.2. Перечень премиальных выплат:

№ п/п	Основание для установления премии	Размер выплаты
1	Активное участие в подготовке к новому учебному году	От 5% или от 200 руб.
2	Премия к профессиональному празднику «Дню учителя», ко Дню защитника Отечества, Международному женскому дню	От 5% или от 200 руб.
3	Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год):	
	1. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	От 5% или от 200 руб.
	2. Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МОБУ	От 5% или от 200 руб.
	3. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МОБУ	От 5% или от 200 руб.
	4. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	От 5% или от 200 руб.
4	Премия за качество выполняемых работ (выплачивается единовременно) при:	
	- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством РФ, главой администрации (губернатором) Краснодарского края	До 500%
	- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации	До 400%
	- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края	До 300%
	- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.	До 200%

5.3. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не устанавливается.

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

## 6. Порядок оказания материальной помощи

**6.1.** Из фонда оплаты труда работникам МОБУ может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

№ п/п	Основание для установления материальной помощи	Размер выплаты
1	- смерть близкого родственника (жена, муж, дети, родители) или работника (в случае смерти работника МОБУ материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя учреждения)	От 3000 руб.
2	- рождение ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка)	от 3000 руб.
3	- вступление в брак (при предоставлении свидетельства о заключении брака)	от 3000 руб.
4	- особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья (при предоставлении медицинских справок, заключений)	от 3000 руб.

**6.2.** Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

**6.3.** Решение о выплате материальной помощи и конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

**7.1.** Право на получение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам имеют педагогические работники МОБУ, на которых (с их письменного согласия) приказом директора учреждения возложены обязанности классного руководителя.

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

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

**7.4.** Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из регионального бюджета Краснодарского края.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **8. Порядок установления ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края**

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

**8.2.** Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

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

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

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

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

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

## **9. Условия и порядок отмены выплат стимулирующего и компенсационного характера**

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

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

**9.3.** Выплаты, установленные работнику, могут быть отменены или уменьшены:

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

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

## **10. Заключительное положение**

**10.1.** Настоящее Положение вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2023 года.