Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 24 города Сочи
имени Героя Советского Союза Г.К. Жукова (МОБУ СОШ №24 города Сочи)

Принято
решением педагогического совета
МОБУ СОШ № 24 города Сочи

«30» августа 2023 г.

Утверждено
директор МОБУ СОШ № 24 города Сочи

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 7566 7300 D1AC 4BA2 4159 5D74 50B7 7D65
Владелец: **Гончарова Наталья Владимировна**
Действителен: с 11.06.2021 по 11.09.2022

Н.В. Гончарова
« 01» сентября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МОБУ СОШ № 24 города Сочи

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";
- Федеральным Законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;
- Постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22.01.2021 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» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, муниципальными нормативными правовыми актами, с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

1.3. Положение включает:

- порядок и условия оплаты;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок оказания материальной помощи работникам;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- порядок и условия премирования;
- штатное расписание;
- гарантии по оплате труда.

1.4. Фонд оплаты труда МОБУ СОШ №24 города Сочи формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке, и утверждается планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

1.5. В МОБУ СОШ №24 города Сочи установлена отраслевая система оплаты труда, которая включает в себя *тарифную ставку (оклад), компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.* Тарифная ставка (оклад)– фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

1.6. Размер месячной тарифной ставки (оклада) определяется Штатным расписанием МОБУ СОШ №24 города Сочи и изменяется в случае внесения изменений в Штатное расписание.

1.7. В месячную тарифную ставку (оклад) не включаются доплаты, надбавки и гранты, иные компенсационные и социальные выплаты.

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

1.9. Совмещение - дополнительная оплачиваемая работа по другой должности (профессии). Сотрудник выполняет ее в течение своего рабочего дня (смены) наряду с основной работой (ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ). Совмещение оформляется дополнительным соглашением к основному трудовому договору (ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ).

1.10. Совместительство - выполнение работником другой регулярной работы в свободное от основной работы время. С совместителями обязательно заключают отдельный трудовой договор (ч. 1 ст. 282 ТК РФ).

Внутренние совместители выполняют дополнительную работу на своем предприятии, а внешние - на другом.

Рабочее время внутреннего совместителя в табеле учета рабочего времени будет отражено двумя строчками (для этого сотруднику работающему на условиях внутреннего совместительства присваивается два табельных номера - один по основной должности, один по совместительству).

Дневная продолжительность работы совместителя не может превышать четырех часов в день (ч. 1 ст. 284 ТК РФ).

1.11. Выплата заработной платы в МОБУ СОШ №24 города Сочи производится в денежной форме в рублях путем перечисления денежных средств на банковский счет работника, операции по которому осуществляются с использованием карт «Мир». Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца (30 числа текущего месяца - за первую половину месяца и 15 числа месяца, следующего за отработанным – за вторую половину месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

1.12. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).

В отдельных случаях (взыскание алиментов на несовершеннолетних детей, возмещение вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещение ущерба, причиненного преступлением), установленных законодательством Российской

Федерации, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (ст. 138 ТК РФ).

1.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

1.14. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

1.15. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

1.16. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

1.17. Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

1.19. 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 оплаты труда (МРОТ).

На оплату труда по внутреннему совместительству распространяются общие трудовые гарантии работникам, в том числе соотношение фактического заработка и МРОТ.

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

1.21. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МОБУ СОШ №24 города Сочи не может превышать 40%.

2. Порядок и условия оплаты

2.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера. Заработная плата руководителя МОБУ СОШ №24 города Сочи, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад, ставка заработной платы (далее-оклад) руководителя определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается учредителем общеобразовательного учреждения, в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения. Кратность устанавливается учредителем общеобразовательного учреждения.

Ор = Осрр х К, где:

Ор –оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Осрр – расчетная средняя заработная плата работников, чья заработная плата не рассчитывается от оклада руководителя;

К – коэффициент кратности средней заработной платы персонала в зависимости от численности учащихся в учреждении.

Рекомендуемые коэффициенты:

-коэффициент 1,03 (при численности учащихся до 250 человек);

-коэффициент 1,04 (при численности учащихся от 251 до 500 человек);

-коэффициент 1,05 (при численности учащихся от 501 и более).

В школе численность учащихся от 501 и более, соответственно коэффициент кратности средней заработной платы персонала для расчета оклада директора -1,05.

При расчете средней заработной платы работников школы для определения размера оклада директора учитываются оклады ((должностные оклады), ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера работников школы, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от оклада директора.

При расчете средней заработной платы, для определения размера должностного оклада директора, учитываются выплаты стимулирующего характера работников школы независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

Расчет средней заработной платы работников школы осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора школы.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения.

Средняя заработная плата работников школы определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников школы за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников школы за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора.

Учредитель общеобразовательного учреждения может устанавливать дополнительные выплаты директору школы из стимулирующего фонда. Размер и порядок указанных выплат определяется нормативным правовым актом учредителя общеобразовательного учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается на 10-30% ниже оклада директора и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. Заработная плата педагогических работников. В МОБУ СОШ №24 города Сочи всем педагогическим работникам устанавливается базовый оклад (базовый должностной оклад) **8 068,00** рублей и следующие повышающие коэффициенты к должностному базовому окладу по профессиональным квалификационным уровням:

№ п/п	**Профессиональная группа/ квалификационный уровень**	**Минимальный повышающий коэффициент**
1.	Должности педагогических работников	
1.1.	1 квалификационный уровень: старший вожатый	0,00

1.2.	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; социальный педагог, педагог-организатор	0,08
1.3.	3 квалификационный уровень: педагог-психолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	0,09
1.4.	4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог	0,10

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

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 (тарифную ставку), подлежащий округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Оклад педагогического работника определяется по формуле:

$$Оп = \frac{(Об \times К + Дк) \times Уф}{Ун}, \quad где$$

Оп - оклад (*тарифная ставка)* педагогического работника;

Об - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы педагогического работника;

К - повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы по профессиональным квалификационным уровням;

Дк - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

Уф - фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю педагогического работника;

Ун - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

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

Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но раздельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

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

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ) (далее - учебные занятия) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, рекомендуется производить из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмене (приостановке) учебных занятий по указанным основаниям.

2.3. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала. В МОБУ СОШ №24 города Сочи работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) и повышающих коэффициентов к должностным базовым окладам по профессиональным квалификационным группам:

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
1.	Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
	Минимальный размер базового должностного оклада – **5 453,00** рублей	
1.1.	1 квалификационный уровень: -делопроизводитель, секретарь-машинистка, секретарь	0,00
2.	Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
	Минимальный размер базового должностного оклада – **5 544,00** рублей	
2.1.	1 квалификационный уровень: -лаборант, секретарь руководителя	0,00
2.2.	2 квалификационный уровень: -заведующий хозяйством	0,04
3.	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
	Минимальный размер базового должностного оклада – **6 100,00** рублей	
1.3.	1 квалификационный уровень: -бухгалтер, инженер (всех наименований, кроме главного), специалист по кадрам, специалист в сфере закупок, специалист по охране труда, электроник	0,00

2.4. Установление должностного оклада работникам, трудовая деятельность которых не относится к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании городской округ горд-курорт Сочи Краснодарского края. (Постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 20.01.2022 № 77 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных

управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»):

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад, рублей
1	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена: -библиотекарь	9 606,00

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников МОБУ СОШ №24 города Сочи.

2.5. Заработная плата обслуживающего персонала. В МОБУ СОШ №24 города Сочи работникам, принятым на должности обслуживающего персонала устанавливаются следующие размеры базовых окладов (базовых должностных окладов):

Квалификационный разряд работ	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	дворник, уборщик служебных помещений	5 360,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	----	5 453,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 544,00

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

Настоящий порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, в период, продолжавшийся не более двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками (обучающимися, получающими образование в форме самообразования и в форме семейного образования) и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за часы внеурочной деятельности, фактически выполненные в рамках федерального государственного образовательного стандарта сверх объема, установленного при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника за установленную норму

часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, стимулирующую надбавку за выслугу лет.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Работникам МОБУ СОШ №24 города Сочи устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1. Компенсационная выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда в учреждении раз в пять лет проводится специальная оценка условий труда. В случае, если по итогам специальной оценки, рабочее место признается безопасным, такая выплата не устанавливается.

3.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении дополнительной нагрузки на условиях совмещения (ст. 60.2.ТК РФ). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В дополнительном соглашении к трудовому договору, в частности, указывается размер доплаты за совмещение (ч. 3 ст. 60.2 и ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

Размер может быть указан:

- в процентах от оклада по совмещаемой профессии (должности);
- в процентах к окладу по основной должности работника;
- в виде фиксированной величины;
- в другом виде по договоренности сторон.

3.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику если дополнительная работа выполняется по той же должности. Размер доплаты и срок, на

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

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

3.5. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам.

№ п/п	Критерии	Размер выплат
1.	За работу в классах (группах), в которые зачислены обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, проходящие обучение по адаптированной образовательной программе (выплата устанавливается как в процентах к окладу, так и фиксированной суммой).	до 20 %
2.	За индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья. При курировании учителем обучения на дому без ПМПК, т.е. ребенка, не относящегося к категории ОВЗ доплата 20% не производится!	20%
3.	Педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций за проверку письменных работ, работ по изобразительному искусству:	в процентах от размера оклада педагогического работника
	- русский язык, литература, математика (в т. ч.: алгебра, геометрия…)	20%
	- окружающий мир, физика, химия	15%
	- биология, география, обществознание, история, иностранный язык, изобразительное искусство	10%
4.	-консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми, групповые занятия<*>	• до 5 человек – 300 рублей; • от 6 до 15 – 600 рублей; • от 16 до 25 – 900 рублей; • от 26 и более – 2 000 рублей.
	- подготовка аттестационного материала, консультации с обучающимися, получающими образование в форме самообразования и в форме семейного образования	до 5000 рублей
5.	заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и	до 1 500 рублей

	т.п.)	
6.	руководство предметными комиссиями, методическими объединениями	до 3000 рублей
7.	организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных организации <**>:	
	- заместителю руководителя по воспитательной работе, учителю по физической культуре	- 2000 рублей в месяц
	- педагогу-психологу и социальному педагогу	- 1000 рублей в месяц

<*> Размер выплаты сотруднику устанавливается за каждую группу.

<**>Размер выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных организаций устанавливается при условии выполнения нормы рабочего времени.

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.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.7. Сверхурочная работа оплачивается в МОБУ СОШ №24 города Сочи за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

3.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в повышенном размере:

- в размере не менее одинарной дневной ставки (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 (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст. 153 ТК РФ).

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

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

4. Порядок оказания материальной помощи работникам

Из экономии фонда оплаты труда МОБУ СОШ №24 города Сочи работникам оказывается материальная помощь.

4.1. Материальная помощь работникам школы 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.

4.2. Материальная помощь работнику МОБУ СОШ №24 города Сочи устанавливается в фиксированной сумме.

4.3. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника в адрес директора школы.

4.4. Решение о выделении материальной помощи работнику и ее размере принимает директор школы с учетом мнения профсоюзного органа.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера вводятся в МОБУ СОШ №24 города Сочи в целях совершенствования системы оплаты труда работников школы, обеспечивающих повышение уровня оплаты труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности, инициативы и повышении эффективности труда.

В МОБУ СОШ №24 города Сочи устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

— повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

— надбавка за выслугу лет;

— выплата отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных учреждений;

— выплаты за выполнение функции классного руководителя;

— доплата педагогическим работникам-молодым специалистам;

— надбавки за интенсивность и эффективность работы;

— премии по итогам работы, премии за качество выполняемых работ, разовые поощрительные выплаты;

— другие виды выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи.

5.1. <u>Повышающие коэффициенты к окладам</u>.

Введение соответствующих повышающих коэффициентов принимается МОБУ СОШ №24 города Сочи с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующий и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

5.1.1. Повышающий коэффициент к окладу **<u>за квалификационную категорию</u>**

устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на период установления квалификационной категории.

5.1.2. **Персональный повышающий коэффициент** в размере **от 0,1 до 3,0** , применяется к окладу работника с учётом его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности и др. Руководитель персонально в отношении конкретного работника принимается решение об установлении персонального повышающего коэффициента.

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

0,075 – за учёную степень кандидата наук или за почётное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный ...», «Народный ...», «Почетный…», в случае, если расчетный размер выплаты менее 1000 рублей, то доплата устанавливается фиксированной суммой – 1000 рублей;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Работникам, награжденным почетной грамотой Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награжденным званием «Отличник народного просвещения», устанавливается стимулирующая выплата - 1000 рублей.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, либо, стимулирующая выплата за награждение почетной грамотой, устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Повышающие коэффициенты к окладам, либо, стимулирующая выплата за награждение почетной грамотой, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением коэффициентов за квалификационную категорию.

5.2. Надбавка за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка в процентах от оклада работникам образовательного учреждения за выслугу лет (педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования):

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

В стаж работы, дающий право на установление и выплату надбавки, включаются время работы по основной работе независимо от ведомственной подчиненности и форм собственности на аналогичных должностях, а также все время отпуска женщинам по уходу за ребенком и время срочной службы в армии, время обучения на курсах повышения квалификации с отрывом от производства и т. п., если таким периодам предшествовала и за ними непосредственно следовала работа в учреждении.

5.3. Выплата отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных учреждений.

Дополнительная выплата стимулирования отдельных категорий работников организаций, в размере - 3000 рублей, устанавливается работникам осуществляющим трудовую деятельность в учреждении по следующим должностям (в соответствии с

подпунктом 2.2 пункта 2 раздела III "Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края" приложения 3 к Закону Краснодарского края от 03.03.2010 г. N 1911-КЗ):

- учитель;
- прочие педагогические работники (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, педагог-библиотекарь);
- обслуживающий персонал (дворник, уборщик служебных помещений).

За счет средств муниципального бюджета устанавливается выплата в размере - 3000 рублей рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

Доплата устанавливается при выполнение работником объема работы по основной должности, на основном месте 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 (доплата) устанавливается как за одну ставку.

5.4. <u>Выплата за выполнение функции классного руководителя.</u>

5.4.1. Выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам организаций в размере - 4000 рублей за выполнение функций классного руководителя в одном классе.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие выплаты производятся за выполнение этих функций в каждом классе.

5.4.2. Одновременно, с выплатой из средств бюджета субъекта Российской Федерации за выполнение функции классного руководителя, с 01.09.2020 года, в соответствие с Постановлением Главы города Сочи от 11.09.2020 года № 1519 "Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций города Сочи, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптивные основные общеобразовательные программы", осуществляется выплата <u>ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя</u> в размере - 5000 рублей за каждый класс из средств бюджета Российской Федерации (федерального бюджета).

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.

Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения,

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

5.5. <u>Ежемесячная доплата</u> <u>молодым специалистам</u>.

Ежемесячная доплата устанавливается в размере – 3000 (три тысячи) рублей молодым специалистам, педагогическим работникам в возрасте до 30 лет, впервые принятым на работу по трудовому договору в МОБУ СОШ №24 города Сочи.

Молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, работающий в МОБУ СОШ №24 города Сочи и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания (день окончания – дата выдачи документа об образовании) образовательной организации профессионального или высшего образования.

Доплата устанавливается при выполнение 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 (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет, сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5.6. <u>Надбавки за интенсивность и эффективность работы</u>.

Настоящим положением в МОБУ СОШ №24 города Сочи устанавливаются следующие категории набавок за интенсивность и эффективность работы:

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

5.6.1. Надбавки за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).	
За ведение патриотического воспитания среди учащихся 7-9 классов	1 500
Педагогам-наставникам за качественную работу с молодыми специалистами (наставничество)	2 000
За ведение работы с советом старшеклассников	2 000
За подготовку документации к школьным, всероссийским турам предметных олимпиад	10 000
За работу с одаренными детьми	10 000
За подготовку тестовой части ВПР	5 000 - 15 000

За подготовку документов для проведения ВПР	2 000
За проверку работ и внесение результатов в аналитическую базу ВПР	до 5 000
За разработку заданий входной диагностики, работ по аттестаций, для условно-переведенных обучающихся в соответствии с современными рекомендациями и требованиями по ФГОС к оформлению и содержанию, с пояснительными записками, кодификатором, ответами	до 15 000
Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, за интенсивность при реализации Программы воспитания в образовательном процессе	до 20 000
За работу по учету детей в микрорайоне школы	1 000
За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы у обучающихся, родителей и общественности	1 000 - 5 000
5.6.2. Надбавки за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	
За организацию горячего питания учащихся школы	7 000
За техническое сопровождение табелированния питания учащихся	3 000
За организацию работы кружков с учащимися школы руководителю школьного спортивного клуба	2 000
За подготовку учащихся школы к массовым внешкольным, городским, краевым мероприятиям	2 000
За организацию профориентационной работы с выпускниками школы	2 500
Кураторам параллелей по вопросам взаимодействия с классными руководителями	2 000
Ответственному за организацию, сопровождение и контроль внеурочной деятельности учащихся	до 15 000
Ответственному за ведение сообщества и системного постинга на площадке социальных сетей «Госпаблики»	7 000
Ответственному за программу «Сетевой город»	10 000
За работу по интеграции новых информационных систем для предоставления услуг в электронной форме	13 000
За работу с электронной базой данных по ученикам и (или) сотрудникам учреждения	до 7 000
За подготовку протоколов педагогического совета школы	1 000
За осуществление документооборота по контролю за чрезвычайными ситуациями и травматизмом учащихся	5 000
За выполнение обязанностей секретаря комиссии по профилактике	1 500
За социальную работу в коллективе	1 000
За выполнение обязанностей Школьного координатора социально-педагогического направления	2 000

За работу муниципального тьютора	2 000
За работу в качестве председателя городского МО	2 000
За организацию работы с учащимися по участию в экологических проектах	1 000
За координацию работы по реализации инновационных образовательных проектов	10 000
За формирование пакета документов и учет детей с ОВЗ	4 000
За организацию работы с детьми ОВЗ секретарю консилиума ПМПК школы	до 7 000
За сопровождение детей с ОВЗ в учебное время (ассистент)	7 000
За выполнение обязанностей руководителя службы медиации	5 000
За работу по размещению информации на официальном сайте школы	до 8 000
За администрирование информационной системы АИС "Навигатор дополнительного образования…»	5 000 – 7 000
За выполнение работ по внедрению информационно-коммуникационного образовательного контента	4 000
За выполнение обязанностей ответственного за гражданскую оборону	7 250
Выплата ответственному за антитеррористическую безопасность	10 000
За выполнение работ по настройке компьютерной техники, установке и обновлению программного обеспечения	15 000
За организацию работы по подготовке и проведению мероприятий по сдаче нормативов ГТО учащимися школы	1 500
За сопровождение учебного процесса в части замен по отсутствующим учителям и переносов учебных занятий (координация и составление приказов)	10 000
За подготовку лабораторного оборудования, необходимых материалов, реактивов и т.п. к проведению лабораторных работ по химии, биологии, физике	1 200
5.6.3. Сложность и напряженность выполняемой работы:	
За организацию работы библиотеки школы, за разработку и корректировку Положения о библиотеке школы, Правил пользования библиотекой, формирование планов и отчетов библиотекарю оформление библиотечного помещения, формирование, обработку и систематизированное хранение библиотечного фонда, организацию межбиблиотечного обмена	7 000
За ответственное хранение и ведение учета книжного фонда, участия в инвентаризации, списании устаревшей и ветхой литературы по установленным нормам и правилам библиотекарю	5 000

Своевременное выполнение поручений руководства на высоком уровне, выполнение приказов	5 000
За качественную и своевременную работу с документами	5 000
За интенсивность и переуплотненный режим работы	3 000 - 8 000
За организацию внеклассной и каникулярной занятости детей	5000
За выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей	до 10 000
За качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	до 10 000
За ведение установленной документации по прохождению ежегодных обязательных медосмотров (оформлением приказов, медицинских книжек и сопровождение медицинских осмотров)	до 150%
За выполнение прочих срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей по поручению руководителя в целях обеспечения качественного и беспрерывного образовательного процесса	до 10 000
За использование и применение компьютерной и множительной техники, использование программных продуктов, создание электронного банка данных секретарю, специалисту отдела кадров	3 000
За работу по размещения информации на Официальном сайте (для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях): bus.gov.ru	до 3 000
За представление сведений для формирования муниципального задания, сдачу отчётов	до 1 000
За обработку и контроль работы электронной почты	до 140 %
За сложность и напряженность выполняемой работы	до 230%

5.6.4. Надбавки за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения и надбавки за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе в МОБУ СОШ №24 города Сочи устанавливаются в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности педагогических работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 24 города Сочи.

Наименование критерия	**Максимально возможное количество баллов**
1. Направление: Высокие индивидуальные достижения обучающихся	
Динамика учебных достижений по итогам полугодия. 1. *Учебные достижения учащихся, обучающихся на «4» и «5», процент качества*	100%-85% - 4 75% - 84% - 3 74% - 60% - 2 40% - 59% - 1

Динамика учебных достижений по итогам полугодия. 1. *Учебные достижения учащихся, процент успеваемости*	100%-98% - 4 97% -95% - 3 94% - 92% - 2
Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников в том числе для младших школьников и региональной олимпиады (кубановедение, журналистика, математика 5-8 кл., политехническая олимпиада). (при наличии приказа школы о назначении наставником и индивидуального плана работы с уч-ся) *Баллы суммируются за каждого обучающегося*	<u>Муниципальный уровень</u> Призер – 3; Победитель – 5 <u>Краевой уровень</u> Призер – 7; Победитель – 10 <u>Федеральный уровень</u> Призер – 15; Победитель – 20
Результаты ЕГЭ выпускников уровня среднего общего образования (общее значение). *Эталонное значение средний балл по КК.* *Баллы не суммируются*	Средний балл выше среднекраевого – 5 Средний балл на уровне среднекраевого – 3 Средний балл выше среднегородского – 1 В пределах среднегородского – 0,5
Результаты ОГЭ выпускников основного общего образования (общее значение). *Эталонное значение средний балл по КК.* *Баллы не суммируются*	Средний балл выше среднекраевого – 5 Средний балл на уровне среднекраевого – 3 В пределах среднекраевого – 0,5 Средний балл выше среднегородского – 1
Участие в НИК, НПК: - Первые шаги в науку; -Я – исследователь; -Шаг в будущее; -Конкурс им. Вернандского -Эврика, - Юниор, с оформлеными ИОМ обучающихся. <u>Дополнительно для учителей физкультуры:</u> -Всекубанская спартакиада -Спортивные надежды Кубани -Президентские игры -Спартакиада допризывной молодежи -Соревнования на кубок губернатора Краснодарского края	<u>Муниципальный уровень</u> Участие -1; Призер – 3 Победитель – 5 <u>Краевой уровень</u> Призер – 7; Победитель – 10 <u>Федеральный уровень</u> Призер – 15; Победитель – 20
Достижения обучающихся в интеллектуальных конкурсах, по направлениям, ориентированным на предметные и метапредметные умения, функциональная грамотность обучающихся (но не более 10 сертификатов) *Баллы суммируются за каждого обучающегося*	<u>Муниципальный уровень</u> Призер – 1; Победитель – 2 <u>Краевой уровень</u> Призер – 3; Победитель – 5
2. Направление: Вклад в повышение качества образования	
Разработка авторской методики преподавания предмета; разработка новых форм, методов или средств обучения и воспитания; комплект	7

оценочных средств, дидактических материалов др.) с рецензией профессорского состава ВУЗа или методиста ИРО. *Факт выполнения работ 1 единицу*	
Транслирование опыта своей профессиональной деятельности. Выступления на семинарах, круглых столах, выступления на педагогических советах, конференциях, мастер – классах и др. открытые мероприятиях. Публикации) *Баллы суммируются*	Муниципальный уровень -3 Краевой уровень-7 Федеральный уровень-10
Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства(«Учитель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям», «Мой лучший урок» и др.) - *для очных конкурсов (на основании приказов УОН)* - *для дистанционных конкурсов – коэффициент 0,5, но не более 10 сертификатов* *Баллы суммируются*	<u>Муниципальный уровень</u> участие 15; победитель, лауреат - 25 <u>Краевой уровень</u> участие 30; победитель, лауреат - 45 <u>Федеральный уровень</u> участие 50; победитель, лауреат - 65
Участие педагогических работников в работе экспертных комиссий, жюри - предметные олимпиады; -научно - практические конференции; -конкурсы *(приказы школы или УОН)* *Баллы суммируются*	<u>Школьный уровень - 1</u> <u>Муниципальный уровень - 3</u> <u>Краевой уровень- 5</u>
Обеспечение качества образовательного процесса с применением цифровых образовательных ресурсов *Баллы суммируются(за каждый вид ЦОР)при участии 70 % зарегестрированых пользователей.*	ЯКласс –1 б (весь класс), - 0,5 б (подгруппа) Учи.ру-1б (весь класс), - 0,5б (подгруппа)
	Гуглкласс, ФИПИ, РЭШ –1 б (представление статистики)
	Проведение уроков в режиме видеоконференции (Сферум, Моя школа) (представление скриншота) – 1б
3. Направление: Работа, направленная на профилактику правонарушений и социальную успешность обучающихся	
Участие в работе школьного Лагеря (оздоровительного, трудового), туристических походах, слете Юнармейцев, военных сборах	Начальник – 5 Воспитатель -3
Активность класса (% участия) в школьных мероприятиях согласно плану воспитательной работы	0-30% - 0б; 30-50% - 5б; 50-100% - 15б.
4. Направление: Имиджирование образовательного учреждения, создание условий для развития ОО	
Участие в Федеральных проектах уч-ся класса: Профориентация, Урок цифры, Билет в Будущее, Будущие Лидеры России и пр.	5б. – 1 проект

5. Направление: Ведение документов по питанию	
Качественная и своевременная работа с документами (табели по питанию класса, детей ОВЗ, инвалидов, многодетных и др. льготников)	табели по питанию класса – 5 б табели льготников –1 б каждый
6. Направление: Исполнительская дисциплина	
Качественная и своевременная работа с документами (отчетная документация, рабочие программы, КТП) На основании представления Руководителя МО	Ходатайство со стороны руководителя МО за высокий уровень выполнения работы - 3 Отсутствие замечаний со стороны руководства - 3 Наличие приказа о замечании со стороны руководства – минус 3 за каждое замечание
Ходатайство заместителя директора по ВР (профилактика)	Ходатайство со стороны заместителя директора по ВР за высокий уровень выполнения работы - 5
Своевременное выполнение поручений руководства на высоком уровне, выполнение приказов	Ходатайство со стороны руководства школы - 5

Критерии оценки деятельности работников Школы утверждаются за отчетный период - учебный год.

Приведенные в Положении показатели и критерии оценки могут быть изменены и дополнены комиссиями Школы в соответствии с миссией, целями, задачами Школы.

Каждому критерию присваивается определенное количество баллов или процентов. Весовое значение каждого критерия в баллах или процентах является примерным, школа вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов или процентов по каждому критерию. Для измерения результативности труда работников школы по каждому критерию вводятся показатели эффективности. В соответствии с целями возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах или процентах.

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению комиссий по оценке профессиональной деятельности работников школы, в т. ч. преподавателей, может определяться минимальное количество баллов или процентов, начиная с которого устанавливается надбавка.

Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией Школы, создаваемой на основании приказа директора Школы. В комиссии по оценке профессиональной деятельности работников и обоснованию размера стимулирующего характера работникам могут включаться:

- председатель профсоюзной организации Школы;
- работники Школы.

Накопление первичных данных для расчета показателей, являющихся основанием для распределения выплат стимулирующего характера, ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутришкольного контроля. Сбор данных осуществляется по следующей форме:

№ критерия	Период оценки	Направление: ,,,	Максимально возможное количество баллов	Количество баллов, установленное сотрудником	Количество баллов, установленное стимулирующей комиссией	Примечание
Критерий 1	За полугодие (год)	Динамика учебных достижений по итогам полугодия. 1. Учебные достижения учащихся, обучающихся на «4» и «5», процент качества *и т.д.*	100%-85% - 4 75% - 84% - 3 74% - 60% - 2 40% - 59% - 1			

Заместители директора по направлениям согласовывают показатели эффективности работников.

Комиссия по оценке профессиональной деятельности работников оформляет расчет показатели эффективности работников с обоснованием протоколом, который подписывается председателем трудового коллектива и секретарем комиссии. Протокол направляется директору Школы для согласования произведенного расчета размера выплат стимулирующего характера.

На основании протокола Комиссии директор Школы издает приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы.

Надбавка за интенсивность и эффективность устанавливаются как абсолютной сумме, так и процентном соотношении к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы. Надбавка за интенсивность и эффективность работы выплачивается за истекший месяц. Максимальный размер данной надбавки не ограничен.

6. Порядок и условия премирования

В целях дополнительной мотивации работников, закрепления кадров, создания и сохранения стабильного, высококвалифицированного трудового коллектива, повышения продолжительности (стажа) работы в организации может выплачиваться премия. Премия - денежная выплата стимулирующего или поощрительного характера к основному заработку работника, за высокие трудовые достижения в течение времени работы в организации.

Работникам МОБУ СОШ №24 города Сочи могут быть установлены следующие виды премий:

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

Выплата премий за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества оказания услуг (работ), безупречный долголетний труд, инициативность, новаторство в работе и другие достижения в труде так же может осуществляться, в том числе, к государственным праздникам (День Учителя, День защитника Отечества, Женский день 8 Марта…); к юбилейным датам работников учреждения: 50, 55, 60 лет.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере.

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

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение 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 и мероприятий;

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда на оплату труда.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

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

6.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам учреждения единовременно в размере до 5 окладов при:
- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края,
- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой министерства образования Российской Федерации.

6.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам муниципального учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:
- выплата за высокие показатели результативности;
- выплата за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплата за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

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

6.5. Конкретный размер производимых выплат зависит от экономии по фонду оплаты труда учреждения.

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

7. Штатное расписание

Руководитель организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда организации по согласованию с управлением по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и

нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8. Гарантии по оплате труда

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников МОБУ СОШ №24 города Сочи.

Заработная плата работникам МОБУ СОШ №24 города Сочи 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).

Расчетные листы работников МОБУ СОШ №24 города Сочи выдает специалист отдела кадров работникам персонально при выплате 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.

Организация: МОБУ СОШ №24 города Сочи

Подразделение: _____

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____20____г.

К выплате:

Организация: МОБУ СОШ №24 города Сочи

Должность:

Подразделение:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						**Удержано:**		
						НДФЛ		
						Выплачено:		

Долг предприятия на начало 0,00 Долг работника на конец

Общий облагаемый доход: Вычетов на детей:

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