

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
МОБУ ООШ №48
им. Крысина И.П. города Сочи

 Е.П. Кириллова
«15» апреля 2024 года



УТВЕРЖДАЮ

Директор
МОБУ ООШ №48
им. Крысина И.П. города Сочи

 Т.В. Михайлова
«15» апреля 2024 года



ПОЛОЖЕНИЕ

**Об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам
Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения
основной общеобразовательной школы № 48 города Сочи
имени Крысина Ивана Петровича**

Принято на общем собрании
трудового коллектива МОБУ ООШ № 48
им. Крысина И.П. города Сочи
Протокол от «15» апреля 2024 года № 1

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения основной общеобразовательной школы №48 города Сочи им. Крысина Ивана Петровича (далее Положение) включает в себя:

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

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 основной общеобразовательной школы №48 города Сочи им. Крысина Ивана Петровича (далее - МОБУ), занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

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

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

2.3. Компенсационные выплаты работникам, занятым на 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 установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам СОУТ 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.

Если по итогам проведения СОУТ рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

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

Расчет компенсационной выплаты определяется по следующей формуле:

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

КВ_{сов} – компенсационная выплата за совмещение должностей,

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

Надб.сов% – процент надбавки за совмещение должностей

К1 – количество дней, отработанных по совмещаемой должности,

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

Процент надбавки рассчитывается по формуле:

$$\text{Надб.сов.}\% = \frac{\text{ДОсов.}}{\text{ДОосн.}} \times \text{Vнагр.сов.} \times 100\% , \text{ где}$$

ДОсов. – должностной оклад по совмещаемой должности,

Vнагр.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:

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

КВрас. – компенсационная выплата за расширение зон обслуживания,

ДОосн. – должностной оклад по основной должности,

Надб.% – процент надбавки за расширение зон обслуживания,

K1 – количество дней, отработанных по совмещаемой должности,

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

Процент надбавки рассчитывается по формуле:

$$\text{Надб. рас}\% = \text{ДОосн.} \times \text{Vнагр.} \times 100\% , \text{ где}$$

Vнагр. – 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.).

2.6.1. Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

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

Размер выплаты устанавливается пропорционально педагогической нагрузке в таких классах за:

- 1 обучающегося - 5%;
- 2 обучающихся - 10%;
- 3 и более обучающихся – 15%.

2.7. За работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей следующим специалистам МОБУ:

- учитель;
- педагог-психолог;
- социальный педагог;
- педагог-библиотекарь;
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;
- педагог дополнительного образования;
- тьютор;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- специалист в сфере закупок;
- электроник.

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

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

- педагогическим работникам МОБУ за обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении - в размере 20%;
- педагогическим работникам МОО за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому - в размере 20%.

2.9. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью МОБУ по реализации образовательных программ:

- за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края;
- за выполнение функции классного руководителя за счет средств федерального бюджета;
- за проверку письменных работ;
- за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами);
- за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»);
- за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться муниципальным правовым актом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

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

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

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

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

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

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

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

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За проверку письменных работ (в процентах к должностному окладу, пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе)):	
	- для учителей начальных классов, учителей по предметам: русский язык, литература, математика (алгебра, геометрия)	15,0 %
	- для учителей по предметам: иностранный язык, физика, химия, география, биология, информатика, история (история России, всеобщая история, введение в новейшую историю России), обществознание, вероятность и статистика	5,0 %

2	За заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами) (не зависимо от объема нагрузки (педагогической работы)):	
	- педагогическим работникам	1 000 рублей
3	За руководство методическим объединением (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»), (не зависимо от объема нагрузки (педагогической работы)):	
	- педагогическим работникам	1 000 рублей
4	За работу по контролю за организацией питания обучающихся (не зависимо от объема нагрузки (педагогической работы)):	
	- если контроль за организацией питания обучающихся осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы за отдельными педагогическими работниками классов;	1 000 рублей педагогическому работнику, за которым закреплен контроль за организацией питания обучающихся в конкретном классе
	- если контроль за организацией питания обучающихся в целом по образовательной организации осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы на одного педагогического работника	3 000 рублей
5	За работу с дополнительной документацией (не зависимо от объема нагрузки (педагогической работы)):	1 000 рублей

2.10. 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.

2.11. 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.

2.12. 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.

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

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

2.15. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению Министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона № 2770-КЗ.

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

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

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

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

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплата за выслугу лет;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся;
- выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений;
- доплата педагогическим работникам – молодым педагогам;
- выплата за эффективность (качество) выполняемых работ;
- 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;
- повышающий коэффициент к окладу за почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы;

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

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

Повышающие коэффициенты к должностному окладу, за исключением персонального повышающего коэффициента, предусмотренного пунктом 3.4.3., 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:

- 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист».

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

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей связанных с методической работой или наставнической

деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

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

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);
- 0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);
- 0,10 – за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный».

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

3.4.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до **3,0**.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

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

- при выслуге лет от 1 до 3 лет – 5%

- при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%
- при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15 %
- при выслуге лет от 20 лет – 20%.

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

3.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в МОБУ устанавливаются за:

№ п/п	Основание для установления выплаты	Размер выплаты
1	- Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	От 5% или от 100 рублей
2	- Разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых и (или) муниципальных экспериментальных площадок	От 5% или от 100 рублей
3	- Сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	От 5% или от 100 рублей

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

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

3.7. Отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, устанавливается выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее – отдельные категории работников МОО, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся соответственно).

3.7.1. Предельные размеры ежемесячных выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся:

- 2000 рублей – заместителю руководителя по воспитательной работе, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;
- 1000 рублей – социальному педагогу.

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

При выполнении объема работы отдельными категориями работников МОО более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на

одну ставку, ежемесячная выплата за организацию работу по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

3.8. В целях дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных общеобразовательных организаций, за счет средств бюджета Краснодарского края производится выплата:

➤ в размере 3 000 руб. в месяц следующим отдельным категориям работников:

- педагог дополнительного образования;
- педагог-библиотекарь;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- уборщик служебных помещений;
- дворник

➤ в размере 8 000 руб. в месяц следующим отдельным категориям работников:

- педагог-психолог;
- социальный педагог;
- учитель;
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;

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

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

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

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

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

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

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

Выплаты осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

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

3.11.1. Условиями осуществления доплаты, определенной пунктом 3.11., 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).

3.12. Выплата за эффективность (качество) выполняемых работ педагогическим работникам устанавливается разделом 4 настоящего Положения.

4. Порядок произведения стимулирующих выплат за эффективность (качество) выполняемых работ для педагогических работников

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

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

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

4.4. Основанием для установления стимулирующей выплаты за эффективность (качество) выполняемых работ является соответствие деятельности

педагогических работников учреждения критериям оценки деятельности работника, установленное экспертной комиссией действующей в учреждении.

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

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

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

№ п/п	Наименование критерия	Критерии эффективности	Значение показателя	Оценка в баллах
1.	Результативность деятельности учителя			
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 «-1» балл
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 «-1» балл
1.4.	Обеспечение индивидуальной образовательной траектории обучающихся (1 - 9 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, (8 – 9-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	- 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	- Муниципальный уровень; - Региональный уровень; - Федеральный уровень	3 балла за каждого 4 балла за каждого 5 баллов за каждого	

	предмету		
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 - 9 классы)	- Организация и проведение; - Организация, проведение, анализ	1 балл 2 балла
1.10.	Организация, проведение, анализ системных исследований (мониторинг), диагностик индивидуальных достижений обучающихся в ходе подготовки к ОГЭ (8 – 9 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	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.	2 балла 2 балла
1.16.	Проектная деятельность. Реализация дополнительных проектов (экологические, экскурсионные, краеведческие и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты). Организация работы школьного лесничества «Самшит» (ведение документации, участие в мероприятиях, конкурсах, мастер-классах, природоохранных акциях, социальное партнёрство с Сочинским национальным парком, фотоотчётность). Презентация проекта.		3 балла за каждый проект, документально оформленный 5 баллов
1.17.	Активное участие и результативная деятельность педагога во временных творческих группах (объединениях)		3 балла
1.18.	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
1.19.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	- Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев; - Наличие указанных случаев	1 балл Минус 1 балл
1.20.	Участие педагога в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	- Федеральный уровень; - Региональный уровень; - Муниципальный уровень; - Школьный уровень;	4 балла 3 балла 2 балла 1 балл
1.21.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, предметных недель, 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

1.22.	Удовлетворенность родителей (законных представителей), обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	- Благодарность письменная в адрес учреждения, вышестоящих организаций; - Обоснованные жалобы	1 балл Минус 1 балл
1.23.	Использование новых педагогических технологий	- Использование интерактивных форм и методов обучения; - Систематическое использование авторских интерактивных форм	1 балл 2 балла
1.24.	Профилактика учителями – предметниками опозданий, прогулов обучающихся без уважительной причины, поддержание сознательной дисциплины обучающихся	- Результативность работы; - Есть замечания администраторов, обучающихся, жалобы родителей	1 балл Минус 2 балла
1.25.	Наставничество	2 балла за каждого подопечного	
1.26.	Интенсивность труда педагогов (учителей русского языка и математики), работающих в 9-х классах за дополнительную проверку диагностических работ в ходе подготовки к ОГЭ	- Участие в проверке диагностических работ	3 балла
1.27	Сохранение контингента обучающихся по платным дополнительным образовательным услугам		4 балла
2.	Результативность деятельности классного руководителя		
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	1 балл 0 баллов
2.3.	Профилактика правонарушений, отсутствие обучающихся, нарушивших Закон 1539	- Отсутствие правонарушений; - Постановка на учет в ОПДН	1 балл 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, школы. Организация участия классного коллектива в районных, городских мероприятиях, акциях, спортивных соревнованиях, слётах, походах.	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
3.	Соблюдение исполнительской дисциплины		
3.1.	Ведение классных журналов (электронных), 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 3 балла
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, наличие дисциплинарного взыскания за отчетный период	1 балл Минус 5 баллов за каждое
4.	Сохранение здоровья обучающихся		
4.1.	Работа с обучающимися по предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма и т.д.	- Ведется систематически; - Не ведется, ведется без системы;	1 балл 0 баллов
4.2.	Охват обучающихся горячим питанием (для 5-9-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, инструктором, руководителем трудового объединения, волонтерского отряда школьного лесничества «Самшит»; - Работа в лагере с дневным пребыванием, трудовом объединении в качестве педагога; - Организация летнего отдыха детей на школьной площадке;	4 балла 2 балла 1 балл
4.4.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	- Проведение массовых мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	1 балл за мероприятие
5.	ИКТ - деятельность педагога		
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	2 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.	3 балла 1 балл
5.4.	Создание личного сайта	- Регулярное обновление личного сайта; - Создание сайта;	2 балла 1 балл
6.	Реализация национально-регионального компонента		
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 в СМИ	Публикация статей в изданиях - Муниципальных и региональных; - Управления образования;	3 балла 1 балл
7.	Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности		
7.1.	Работа с микрорайоном	- Подворовой обход с целью уточнения количества детей	2 балла
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 и городской Спартакиаде, фестивалях ГТО, слётах и семинарах работников образования, Дне города и Дне села, календарных праздничных мероприятиях	- 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 озеленении территории. Участие в субботниках (школьных, районных, городских)	- Оформление клумбы, посадка и побелка деревьев; - уборка территории, учебных кабинетов и зданий школы	2 балла 2 балла
8.	Коммуникативная деятельность учителя		
8.1.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями	- Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей 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

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

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

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

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

Максимальным размером премия не ограничена.

5.2. Перечень премиальных выплат:

№ п/п	Основание для установления премии	Размер выплаты
1	Выполнение особо важных и срочных работ (выплачивается по итогу этих работ)	От 5% или от 200 руб.
2	Премия к отраслевому профессиональному празднику – ко Дню учителя (5 октября) выплачивается работникам МОБУ вне зависимости от занимаемой должности, единовременно, при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев	От 5% или от 200 руб.
3	Премия по итогам работы (месяц, квартал, год) за:	
	1. Инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	От 5% или от 200 руб.
	2. 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.
	5. Единовременная премия при:	
	- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края	До 5-ти окладов
	- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации	До 4-х окладов
	- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края	До 3-х окладов
- награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.	До 2-х окладов	

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

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

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

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

6. Порядок оказания материальной помощи

6.1. 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. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций (далее – вознаграждение за классное руководство) за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в бюджет Краснодарского края, устанавливаются за выполнение функции классного руководителя в одном классе в размере:

- 10000 рублей в месяц в государственных образовательных организациях, расположенных (здания которых расположены) в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек.

Вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух вознаграждений за классное руководство одному педагогическому работнику.

7.3. Денежное вознаграждение в размере 10000 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 10 000 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 10000 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 10000 рублей и других выплат за классное руководство.

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 января 2024 года за исключением раздела 7 настоящего Положения.

10.2. Раздел 7 настоящего Положения вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 марта 2024 года.