

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ МО ГК ООШ № 12



И.В. Колтунова  
«30» августа 2024 года

УТВЕРЖДЕНО и введено в  
действие приказом от  
30.08.2024 года № 185/1



О.С. Петрива  
«30» августа 2024 года

## **ПОЛОЖЕНИЕ** **о компенсационных и стимулирующих выплатах** **работникам МБОУ МО ГК ООШ № 12**

### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам МБОУ МО ГК ООШ № 12 (далее – Положение) – локальный нормативный правовой акт, действующий в пределах общеобразовательного учреждения, разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников организации, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда, и устанавливает порядок установления и выплаты доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, прочего педагогического персонала, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персоналов в МБОУ МО ГК ООШ № 12 (далее – Школа).

1.2. Перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия Положения:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Закон № 1572-КЗ);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);

постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых

систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Общие требования);

положение об оплате труда работников МБОУ МО ГК ООШ № 12, утвержденного 22.10.2024 года (приказ № 287 от 22.10.2024 года);

Устав школы;

Коллективный договор;

иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования муниципальный округ город Горячий Ключ, регулирующие вопросы оплаты труда работников образовательных учреждений;

и другие нормативные правовые акты Российской Федерации, регулирующие трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения.

1.3. Настоящее Положение регламентирует формы, условия и порядок установления выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам школы.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность, как по основному месту работы, так и на совместителей.

1.5. В соответствии с действующим законодательством и Уставом, Школа самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также самостоятельно определяет направления и порядок использования своих внебюджетных средств, направляемых на материальную поддержку работников.

1.6. Компенсационные и социальные выплаты включаются в размер заработной платы и выплачиваются свыше МРОТ.

1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) предназначена для усиления мотивации работников Школы в создании условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся, для усиления материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, снижения текучести кадров и направлена на повышение индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Школы по реализации уставных целей.

1.8. Положение включает в себя:

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.9. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами Школы в соответствии федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Краснодарского края, муниципальными нормативными

правовыми актами.

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

2.1. Размер и порядок установления выплат компенсационного характера, связанных с режимом работы и условиями труда, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права, а также настоящим Положением.

В этих целях работникам Школы 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 сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

2.2. Выплаты работникам Школы, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

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

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

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

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

предусмотренном трудовым законодательством.

2.3. Размеры и условия доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей):

за расширение зон обслуживания;

увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

при сверхурочной работе;

работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

работе в ночное время;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размеры и условия доплат работникам Школы за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

2.3.1. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

2.4. 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.

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

превышение списочной наполняемости классов по состоянию на 1 сентября соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих на дому или в медицинских организациях, а

также экстернов):

от 26 до 30 человек - повышающий коэффициент - 3%;

от 31 до 35 человек - повышающий коэффициент - 5%;

от 36 человек - повышающий коэффициент - 7%;

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы) (не более 0,25 от ставки);

осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья (не более 20% включительно);

осуществление индивидуального обучения на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (не более 20% включительно);

обучение детей-инвалидов на дому с применением дистанционных образовательных технологий (не более 20% включительно);

осуществление образовательной деятельности в выпускных классах по приоритетным предметам (алгебра, геометрия, математика, русский язык и литература) (не более 10% включительно).

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

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

Указанная выплата устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе). В случае если руководитель и (или) его заместитель, руководитель структурного подразделения и (или) его заместитель, педагогический работник осуществляют педагогическую деятельность на условиях совмещения, на них распространяется выплата, предусмотренная настоящим пунктом, пропорционально установленной им ставке, нагрузке (педагогической работе).

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

за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края в размере 4000,00 рублей;

за выполнение функции классного руководителя за счет средств федерального бюджета в размере 10 000,00 рублей;

за проверку письменных работ выплата устанавливается пропорционально установленному окладу, нагрузке:

начальные классы - 10 %;

по математике (алгебра, геометрия), литературе, русскому языку - 15 %;

история, химия, физика, биология, география, обществознание, английский язык (кроме предметов физическая культура, музыка, ИЗО, технология, труд, ОБЗР, кубановедение, информатика, ОДНКНР, ОРКСЭ) - 5%;

за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) - не более 500 рублей;

за руководство городскими и школьными методическими объединениями педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист», тьюторам по предметам за организацию работы по подготовке педагогов и обучающихся к итоговой аттестации - не более 1000 рублей;

за осуществление иных дополнительных видов работ:

за организацию питания - не более 5000 рублей;

за ведение и контроль наполняемости информационных площадок АИС «Сетевой город. Образование», АИС «Е-услуги.Образование», АИС «Навигатор дополнительного образования детей Краснодарского края», «Сферум», ФГИС «ЕГИССО; «Моя школа» - не более 5000 рублей;

за ведение сайта Школы - не более 5000 рублей;

за реализацию проектов («Точка роста» и т. п.) - не более 5000 рублей.

2.7. В соответствии с пунктом 2.3 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работниками Школы с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме, организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утвержденными локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством, выполнение обязанностей, связанных с участием в работе

педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

локальными нормативными актами учреждения – периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

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

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

Выплата педагогическим и иным работникам Школы, 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 Школы, осуществляющему образовательную деятельность (ведущим учебные занятия) в классе.

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 срока действия тарификации.

2.7.2. Положением утверждаются рекомендованные для Школы размеры выплат за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) и за руководство методическими объединениями.

При установлении доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

2.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются настоящим Положением или иными федеральными, краевыми и муниципальными нормативными правовыми актами.

2.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного

характера конкретизируются в трудовых договорах работников Школы.

2.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждений пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим Положением не установлено иное.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.11. 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.

2.12. Выплаты стимулирующего характера являются поощрением за результаты труда и устанавливаются в порядке, определенном данным Положением, индивидуально для каждого работника Школы, ориентированы на стимулирование к достижению высоких результатов своей деятельности посредством повышения:

- уровня образования;
- уровня профессионального мастерства;
- уровня эффективности и качества работы

2.13. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере.

2.14. Размер выплаты стимулирующего характера устанавливается в соответствии с условиями и показателями деятельности работников Школы за отчетный период (месяц, четверть, полугодие, год) при наличии финансирования в пределах средств, выделенных по фонду оплаты труда.

2.15. Стимулирующие выплаты могут иметь постоянный (с занесением в тарификацию) и единовременный характер.

2.16. Виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за сложность и напряженность;
- за выполнение особо важных (срочных) работ;
- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом;
- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

3.1. Работникам Школы могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу, ставке или в абсолютном



размере) в месяц (квартал):

3.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

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

Рекомендуемый размер указанной выплаты – до 300%.

Стимулирующая выплата устанавливается сроком до одного календарного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта Школы.

3.1.2. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам Школы в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иных сферах, соответствующих сфере работы Школы, в том числе для отдельных категорий работников Школы, с учетом положений приложений 3 и 4 к Положению об оплате труда Школы.

Минимальные размеры (в процентах от оклада (базового оклада), ставки заработной платы):

1) работникам Школы:

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

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

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

при выслуге лет от 20 лет - 20%;

3.1.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

1) минимальные размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам Школы:

0,10 - при наличии квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий «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.

3.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, спортивного звания, разряда, нагрудного знака, установленных нормативными правовыми актами законодательной и исполнительной власти федерального и регионального уровня, ученой степени:

1) минимальные размеры повышающего коэффициента работникам МОО за ученую степень, почетное звание (за исключением работников МООФКиС):

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 (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный» (с даты принятия решения о награждении, присвоении);

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника Школы.

3.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника Школы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет определяются данным Положением.

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0

3.1.6. Выплата отдельным категориям работников Школы, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (за исключением образовательных организаций,

осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным основным общеобразовательным программам), за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее - отдельные категории работников Школы, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся соответственно).

Предельные размеры ежемесячной выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся отдельным категориям работников Школы составляют:

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

1000 рублей - психологу и социальному педагогу.

Отдельным категориям работников Школы, 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 Школы более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

3.1.7. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

3.1.7.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда по согласованию с управлением образования.

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

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

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского

края, награждении знаками отличия Российской Федерации;  
награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

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

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

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

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

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

работникам общеобразовательных организаций, дополнительного профессионального образования - ко Дню учителя (5 октября);

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается одновременно работнику Школы при условии его непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

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

3.1.7.4. Премия для участника в отраслевом профессиональном конкурсе может быть выплачена работникам учреждений в размере:

за участие в муниципальном этапе конкурса в размере 5000,00 рублей;

за победу в муниципальном этапе конкурса в размере 10 000,00 рублей;

за участие в краевом этапе конкурса в размере 15 000,00 рублей.

3.2. Премии, предусмотренные подпунктом 3.1.7, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты устанавливаются по решению руководителя Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

3.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат,

предусмотренных подпунктами 3.1.1, 3.1.5, 3.1.7 пункта 3.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 3.1.3 – 3.1.5 пункта 3.1 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

3.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 3.1.2 – 3.1.4 пункта 3.1 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

3.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику (руководителю) Школы на основании настоящего Положения.

3.7. Соответствующие выплаты стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Школы в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

3.10. Отдельным категориям работников Школы могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

3.10.1. Условиями осуществления дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников муниципальных общеобразовательных учреждений в размере 3000 рублей из краевого бюджета являются:

1) осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальном общеобразовательном учреждении по должности (профессии):

а) педагогические работники (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тьютор);

б) обслуживающий персонал (дворник, рабочий зеленого хозяйства, уборщик служебных помещений).

2) 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, указанная в настоящем пункте, устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

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

Занятие должности, указанной выше в настоящем подпункте (а - б), на условиях совместительства и привлечения 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 указанной выплаты.

Данная выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

3.10.2 Условиями осуществления дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников Школы в размере 3000 рублей из муниципального бюджета являются:

1) осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальном общеобразовательном учреждении по должности (профессии):

а) обслуживающий персонал (шеф-повар, буфетчик, вахтер, водитель мототранспортных средств, грузчик, звукооператор, истопник, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), машинист насосных установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист холодильных установок, оператор хлораторной установки, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, сторож (вахтер), тракторист, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель);

б) сезонные работники (на время отопительного сезона): оператор котельной, кочегар, истопник.

2) 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, указанная в настоящем пункте, устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

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

Занятие должности, указанной выше в настоящем подпункте (а - б), на

условиях совместительства и привлечения 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 указанной выплаты.

Данная выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

3.10.3. Условиями осуществления дополнительной выплаты стимулирования отдельных категорий работников Школы в размере 8000 рублей из краевого бюджета являются:

1) осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальном общеобразовательном учреждении по должности учителя, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, учитель-дефектолог, учитель-логопед;

2) 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, указанная в настоящем пункте, устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

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

Занятие должности учителя, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, учитель-дефектолог, учитель-логопед, на условиях совместительства и (или) привлечения 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 указанной выплаты.

Данная выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

3.10.4. Выплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные учреждения по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией (далее – выплата), устанавливается в размере 3000 рублей в месяц за счет средств бюджета Краснодарского края.

Условием осуществления данной выплаты является осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее – молодой педагог) трудовой деятельности в муниципальном

общеобразовательном учреждении 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 № 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.

В рамках настоящего пункта 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 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 № 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, предусмотренного в рамках настоящего Положения, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа, его заменяющего).

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

Выплата 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 указанной выплаты.

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

При заключении срочного трудового договора выплата не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет. В случае призыва молодого педагога на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата молодому педагогу не осуществляется. Выплата молодому педагогу возобновляется по истечении обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности и осуществляется до истечения установленного срока 3 лет (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную



службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

Выплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другое муниципальное общеобразовательное учреждение. Школа, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой выплаты в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Школа, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении выплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

В локальном акте Школы, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты «Краевая доплата молодому педагогу в размере 3 000 рублей». Школа в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе.

#### **4. Другие вопросы оплаты труда.**

4.1. Из фонда оплаты труда работникам Школы (в том числе руководителю, его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

Руководителю Школы – приказом управления образования;

работникам Школы (за исключением руководителя) – коллективным договором, условия которого не противоречат настоящему Положению.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

руководителя – управление образования;

работников Школы (за исключением руководителя) – руководитель на основании письменного заявления работника Школы.

4.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников Школы, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда Школы выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника Школы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник Школы не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником Школы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику Школы по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

4.3. Управлением образования может быть предоставлено в Школе право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников Школы, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

## **5. Порядок отмены положения, изменения и внесения в него дополнений.**

5.1. Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению общего собрания трудового коллектива школы.

5.2. О введении в действие Положения, его изменении или отмены сотрудники Школы предупреждаются не позднее, чем за два месяца.

5.3. Положение вступает в силу со дня его утверждения.

5.4. Изменения, внесенные в Положение, вступают в законную силу со дня утверждения руководителем приказом по Школе.

5.5. Настоящее Положение рассмотрено на общем собрании трудового коллектива 30.08.2024 года протокол № 01.

5.6. Приказы по установлению компенсационных, стимулирующих выплат, приказы о выплате надбавки за выслугу лет, протоколы заседаний и собраний, материалы к ним хранятся в делах Школы.