

Согласовано:
Председатель Первичной
Профсоюзной организации МОБУ
гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова

УТВЕРЖДАЮ
Директор муниципального
общеобразовательного
бюджетного учреждения гимназия №
15 города Сочи им. Н. Н. Белоусова

_____ М. С. Землянская
«_____» _____ 2024г
М. П.

_____ В. В. Панькова
«_____» _____ 2024г
М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения гимназия № 15 города Сочи им. Н.Н. Белоусова

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения гимназия № 15 города Сочи им. Н. Н. Белоусова разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения города Сочи гимназия № 15 им. Н. Н. Белоусова (далее – МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225);

постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 31 января 1985 г. № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1» (далее – Постановление № 31);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (далее – Приказ № 526);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 570);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 121н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – Приказ № 216н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее – Приказ № 247н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее – Приказ № 248н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 251н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 года № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» (далее – Приказ № 541н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – Приказ № 761н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 года № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» (далее – Приказ № 916н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (далее – Приказ № 165н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» (далее – Приказ № 559н);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536);

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

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

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

постановление Главы города Сочи от 22.01.2021г. №50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»

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

Порядок распределения штатной численности работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова по группам персонала (приложение 1).

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

работник МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова в соответствии с ТК РФ;

педагогический работник – МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, осуществляющий образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

специалист – МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 3¹, 4, 4¹ статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями по должности, необходимых для выполнения трудовых функций, в разделе «Должности специалистов» Постановления № 37, Приказа № 761н, Приказа № 541н, Приказа № 251н, Приказа № 916н, либо имеющий утвержденный профессиональный стандарт;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.3. Положение включает:

- общие положения;
- порядок и условия оплаты труда;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
перечня видов выплат компенсационного характера;
перечня видов выплат стимулирующего характера;
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
согласования с профсоюзной организацией МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова.

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

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

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

1.7. Определение размеров заработной платы работника МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Заработная плата каждого работника МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. На основе настоящего Положения МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова разрабатывают с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.10. Фонд оплаты труда МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке, и средств от оказания МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей

доход деятельности, разрабатывается МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

Оплата труда работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой на соответствующий финансовый год.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова.

1.11. Формирование фонда оплаты труда осуществляется МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова в пределах выделенных средств и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова по видам экономической деятельности «Образование» не может превышать 40%.

Настоящее положение вступает в силу на следующий день после его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года, за исключением приложения 8 к положению об оплате труда работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, которое вступает в силу на следующий день после его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2024 года.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

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

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные

квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

2.4.1. По общепромышленным профессиям рабочих на основе ПКГ:

№ п/п	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4
Общепромышленные профессии рабочих первого уровня, профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня			
1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-сантехник; уборщик служебных помещений	1 квалификационный разряд – 8121; 2 квалификационный разряд – 8365; 3 квалификационный разряд – 8616;

2.4.2. По общепромышленным должностям служащих, работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала и руководителей структурных подразделений на основе ПКГ:

№ п/п	Квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:			
1.	1 квалификационный уровень	секретарь-машинистка	8365

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:			
2.	1 квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя	8616
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:			
6.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер (всех наименований, кроме главного); специалист по кадрам; специалист по охране труда; электроник	8875
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:			
9.		помощник воспитателя	8616

2.4.3. По педагогическим работникам на основе ПКГ:

№ п/п	Квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:			
2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог	13524
3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	13649
4.	4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; педагог-библиотекарь	13775

2.4.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова по должностям, не вошедших в профессиональные квалификационные группы:

специалист в сфере закупок – 8875 рублей;

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

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

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

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

2.7. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом № 1601.

2.9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.10. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

2.11. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражен в приложении 5 к настоящему Положению.

2.12. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 5 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Работникам МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

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 и (или) муниципальных экспериментальных площадок;

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

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

Максимальный размер данной надбавки не ограничен. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова.

3.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим сфере работы МОО, с учетом приложений 4 и 5 к настоящему Положению.

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

1) работникам МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 4 и 5 к настоящему Положению:

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%.

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

1) Размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

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.

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

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова за ученую степень, почетное звание:

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, предусмотренный настоящим подпунктом, устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова.

3.1.6. 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 МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

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

Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.1.7. Отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее – отдельные категории работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся соответственно).

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

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

1000 рублей – социальному педагогу.

Отдельным категориям работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, 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 МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова 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.

3.1.8. Премияльные выплаты:

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

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова;

выполнение порученной работы, с связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

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

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

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

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, 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 МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

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

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

3.1.8.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова вне зависимости от занимаемой должности:

работникам реализующих образовательные программы дошкольного образования, – ко Дню воспитателя (27 сентября);

работникам реализующих общее образование – ко Дню учителя (5 октября).

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

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

3.2. Премии, предусмотренные подпунктом 3.1.8, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премиальные выплаты осуществляются по решению руководителя МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

3.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.1.1, 3.1.2, 3.1.6, 3.1.8 пункта 3.1 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 3.1.4 – 3.1.6 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 3.1.3 – 3.1.5 пункта 3.1 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

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

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

В целях единого подхода к стимулированию отдельных категорий работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей в месяц следующим категориям работников: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, уборщик служебных помещений.

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

3.7. Доплата педагогическим работникам МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, реализующих образовательные программы дошкольного образования, устанавливается в размере 3000 рублей в месяц по должности или профессии, указанной в подпункте 1.3 пункта 1, подпункте 2.3 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Общие требования и условия осуществления выплат установлены

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

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

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

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

В целях единого подхода к стимулированию педагогических работников

МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края педагогическим работникам из числа выпускников организаций профессионального или высшего образования устанавливается доплата молодым педагогам.

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

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

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

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

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

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

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

беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

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

Доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена доплата молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой доплаты в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

3.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова с учетом разработанных в МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова по согласованию с выборным представительным органом работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова.

3.10. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.10.1. Выплаты стимулирующего характера, установленные МОБУ гимназией №15 им. Н. Н. Белоусова:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер выплаты
Начальник штаба ГО и ЧС	Организация работы по планированию и выполнению мероприятий, обеспечивающих готовность сил и средств ГО учреждения и использования их в ЧС	1 500,0 рублей
Спортивно-массовая работа	Проведение физкультурно-массовых и спортивных мероприятий	500,0 рублей
За работу по профилактике детского травматизма	Подготовка мероприятий по профилактике детского травматизма	1 000,0 рублей
Организация работы по ГТО	Организация физкультурно-спортивной работы по внедрению Всероссийского комплекса ГТО	1 500,0 рублей
Администрирование ЛВС	Настройка ЛВС	2000,0 рублей
Администрирование информационного ресурса	Администрирование работы сайта: обновление информации, ведение новостной ленты	5 000,0 рублей
За ведение мониторинга "Сетевой город. Образование"	Обработка баз данных	4 000,0 рублей
Автоматизация ИС "Сетевой город. Образование"	Координация и контроль над работой с базой данных	7 000,0 рублей
	Формирование и корректировка базы данных	2000,0 рублей
Ведение табеля рабочего времени	Ведение учета времени, фактически отработанного каждым работником	1 500,0 рублей
За проведение аттестации педагогических работников	Стимулирующая выплата за своевременную организацию повышения квалификации педагогических работников	1 000,0 рублей
За профсоюзную работу	Стимулирующая выплата за руководство профсоюзной организацией учреждения	2 000,00 рублей
За работу с библиотечным фондом	Устанавливается за работу с библиотечным фондом учебников и учебных пособий	40 % от основного оклада
За ведение архива	Систематическое пополнение документальной базы, выдача справок	1 000,00 рублей
Инновационная деятельность	Организация интеллектуально-творческой деятельности обучающихся реализующих инновационные программы для обработки новых технологий и содержания обучения и воспитания	3 000,0 рублей
Отличник народного просвещения	Наличие почетных званий, грамот	500,0 рублей
Волонтерская выплата	Стимулирующая выплата устанавливается участнику волонтерского движения	5 000,0 рублей
За курирование и контроль ДО	Координация и методическое сопровождение деятельности дошкольной	5 000,0 рублей

	группы	
Почетная грамота Министерства образования и науки (Министерства Просвещения)	Наличие почетных званий, грамот	500,0 рублей
Почетный работник общего образования РФ	Наличие почетных званий, грамот	500,0 рублей
Работа с детскими объединениями	Реализация инновационной программы через организацию творческих объединений в учреждении	2 000,0 рублей
За ведение мониторинга учебных достижений	Оценка эффективности учебных достижений обучающихся	2 000,0 рублей
За работу с кадровыми документами	Стимулирующая выплата за качественное ведение кадровых документов	5 000,0 рублей
Реализация проектной деятельности	Проектная и учебно-исследовательская деятельность	2 000,0 рублей
ФИС ФРДО	Внесение сведений о документах об образовании в информационную систему ФИС ФРДО	3 000,0 рублей
За подготовку протоколов Педагогического совета	Оформление протоколов педагогического совета	3 000,0 рублей
Организация работы по ПДД	Работа по профилактике ДДТТ	1 500,0 рублей
За ведение базы данных по детям-инвалидам	Ведение базы по детям-инвалидам	1 000,0 рублей
За общественное инспектирование по охране прав детства	Содействия специалистам сектора опеки и попечительства отдела по делам несовершеннолетних и защите их прав в решении вопросов, касающихся прав и интересов опекаемых детей	1 000,0 рублей
За формирование базы АИС Е-услуги	Стимулирующая выплата	8 500,0 рублей
Администрирование системы расписания	Составление и корректировка расписания учебных занятий в соответствии с Образовательной программой учреждения	5 000,0 рублей
Проект финансовая грамотность	Формирование у обучающихся первичных экономических представлений, развитие экономического воспитания	2 000,0 рублей
Мониторинг учебных достижений	За осуществление мониторинга в системе мероприятий по оценке качества образования	2 000,0 рублей
Доплата за подготовку выпускников, получивших максимальное количество баллов на едином государственном экзамене	Устанавливается за подготовку одного или нескольких выпускников, набравших по результатам ЕГЭ максимальные баллы	5 700,0 рублей
Техническая подготовка ППЭ	Устанавливается за организационно-технологические мероприятия по подготовке ППЭ	5 000,0 рублей

Работа с допризывной молодежью	Координация патриотического воспитания и допризывной подготовки учащихся; создание комплексной системы допризывной подготовки учащихся к прохождению военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации	3 000,0 рублей
--------------------------------	--	----------------

3.11. 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).

3.12. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова;

остальных работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, занятых в структурных подразделениях, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

3.13. Отдельным категориям работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова на основании постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
за выполнение работ различной квалификации;
за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;

за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

4.2. Выплаты работникам МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда работникам МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет - 4% четыре процента от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

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

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

4.3. Выплаты 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 временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

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

4.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного 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.

4.3.3. 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.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

4.4. 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 может быть установлено по состоянию на 1 число месяца (квартал, полугодие, год) соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих на дому или в медицинских организациях, а также экстернов) – 26 и более человек;

превышение списочной наполняемости групп воспитанников может быть установлено по состоянию на 1 число месяца (квартал, полугодие, год) соответствующего года – 26 и более человек;

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

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

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

4.5. Выплаты за специфику работы работникам МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

4.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова по реализации образовательных программы общего образования:

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, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое);

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.

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536, 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 МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова 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;

правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми 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 МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова – 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.

4.7. Выплаты за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливаются педагогическим и иным работникам МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, 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 гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, 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-комплектom 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.

4.8. Выплаты за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое), за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист», за осуществление иных дополнительных видов работ устанавливается в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

4.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова.

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

4.12. 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.

4.13. Отдельным категориям работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова на основании постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

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

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

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

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

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в приложении 8 к настоящему Положению.

5.2.3. Отнесение МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова по группам по оплате труда руководителя учреждения приведены в приложении 8 к настоящему Положению.

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

5.3. С учетом условий труда руководителю МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения. Порядок установления стимулирующей надбавки, премирования и оказания материальной помощи, определен в приложении 9 к настоящему Положению.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

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

По решению учредителя руководителю МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения на

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

5.5. По решению Управления руководителю МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых определяются по результатам оценки эффективности деятельности руководителя учреждения с учетом утвержденных критериев оценки деятельности руководителя учреждения.

Критерии оценки деятельности руководителя МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова определяются по типу образовательного учреждения и устанавливаются в приложении 9 к настоящему Положению.

5.6. Руководитель учреждения, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова.

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

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к Приказу № 1601.

5.7. Руководителю учреждения по решению Управления могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, установленными в приложении 9 к настоящему Положению.

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова не распространяются положения настоящего раздела.

В распоряжении о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующего МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя учреждения – правовым актом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи администрации муниципального образования городской округ город курорт Сочи Краснодарского края;

работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова (за исключением руководителя учреждения) – локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

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

руководителя учреждения – на основании заявления руководителя учреждения об оказании материальной помощи согласованного с начальником управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения;

работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, 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 МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, 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 МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова 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 МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова 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 МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников МОО руководителем учреждения формируется штатное расписание.

Штатное расписание, внесение изменений в штатное расписание утверждаются приказом руководителя МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова.

Штатное расписание согласовывается с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, сформированным в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, трудоустроенным на штатные должности.

Структура и штатная численность в форме отдельного документа для МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова не предусмотрена.

6.4. Численный состав работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6.5. Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова установлены в приложении 10 к настоящему положению.

ПОРЯДОК

распределения штатной численности работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения города Сочи гимназии № 15 им. Н. Н. Белоусова по группам персонала

1. Административно-управленческий персонал

В административно-управленческий персонал включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

руководитель (директор) образовательного учреждения;
заместитель руководителя (директора) образовательного учреждения;
главный бухгалтер.

2. Педагогический персонал

В педагогический персонал включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с учащимися:

учитель;
воспитатель;
педагог-организатор;
педагог-психолог;
педагог дополнительного образования;
педагог-библиотекарь;
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
социальный педагог;
тьютор;
учитель-дефектолог;
учитель-логопед;
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

3. Учебно-вспомогательный персонал

В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:

бухгалтер;
лаборант;
помощник воспитателя;
секретарь-машинистка;
специалист в сфере закупок;
специалист по кадрам;

специалист по охране труда;
электроник

4. Обслуживающий персонал

В обслуживающий персонал включаются все должности рабочих:

дворник;

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

слесарь-сантехник;

уборщик служебных помещений

Приложение 2
к положению
об оплате труда работников МОБУ
гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова

ПОРЯДОК

исчисления заработной платы педагогическим работникам

1. Настоящий Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова (далее – Порядок, образовательная организация).

1.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

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

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

Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в

больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку педагогических работников, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов.

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

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

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

1.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

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

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ

почасовой оплаты педагогических работников учреждений

1. Почасовая оплата труда педагогических работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, которое продолжалось не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом МОО (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 1.1 пункта 1 приложения 2 к настоящему Положению.

При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы, за работу в сельской местности;

выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака;

выплаты стимулирующего характера, установленной пунктом 3.6 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения по занимаемой должности педагогического работника МОО.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю, путем

умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова самостоятельно.

Приложение 4
к положению
об оплате труда работников МОБУ
гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых
засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
<p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; центры спортивной подготовки</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</p>
<p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим</p>

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
ведомственной подчиненности)	обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Приложение 5
к положению
об оплате труда работников МОБУ
гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова

ПОРЯДОК

зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации

1. Настоящий Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения гимназии №15 города Сочи им. Н. Н. Белоусова (далее – МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова) в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам

несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально–правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

3.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам–преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов

ребенка, а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) – время работы на медицинских должностях.

6. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель МОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки».

8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

Приложение 6
к положению
об оплате труда работников МОБУ
гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова

ВЫПЛАТЫ

за специфику работы работникам муниципального общеобразовательного
бюджетного учреждения гимназии №15 города Сочи им. Н. Н. Белоусова

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении гимназии №15 города Сочи им. Н. Н. Белоусова	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	Педагогическим работникам МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении; педагогическим работникам МОБУ гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	20 процентов

Приложение 7
к положению
об оплате труда работников МОБУ
гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова

ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ

выплат компенсационного характера за осуществление педагогическими
работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных
должностных обязанностей

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении гимназии №15 города Сочи им. Н. Н. Белоусова	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За проверку письменных работ: для учителей начальных классов, учителей по предметам: русский язык, литература, математика по другим предметам	15,0 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе) 5,0 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе)
2	За заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое)	500,0 рублей за каждый элемент инфраструктуры образовательной организации с учетом оснащенности указанного элемента инфраструктуры (кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта и другого) оборудованием, инвентарем, учебными пособиями, а также с учетом трудоемкости работы по их содержанию
3	За руководство методическим объединением (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-	1 000,0 рублей

	методист»))	
4	<p>За работу по контролю за организацией питания обучающихся:</p> <p>если контроль за организацией питания обучающихся осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы за отдельными педагогическими работниками классов (групп);</p> <p>если контроль за организацией питания обучающихся в целом по образовательной организации осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы на одного педагогического работника</p>	<p>1 000,0 рублей педагогическому работнику, за которым закреплен контроль за организацией питания обучающихся в конкретном классе (группе)</p> <p>3 000,0 рублей</p>
5	За работу с дополнительной документацией	1 000,0 рублей
6	За работу по организации и оформлению школьного музея	2 000,0 рублей

Приложение 8
к положению
об оплате труда работников МОБУ
гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова

РАЗМЕРЫ
должностных окладов руководителей, отнесение по группам
по оплате труда руководителя

№ п/п	Муниципальные образовательные организации и муниципальные учреждения образования (далее – МОО), группы по оплате труда руководителей учреждений (численность по состоянию 1 сентября)	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений (далее – минимальный оклад, рублей), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	2	3
1. Руководители муниципальных общеобразовательных учреждений (школа, лицей, гимназия)		
1	МОО I группы по оплате труда руководителей (численность детей до 60 человек)	26 000,0
2	МОО II группы по оплате труда руководителей (численность детей от 61 до 300 человек)	1,250
3	МОО III группы по оплате труда руководителей (численность детей от 301 человек до 900 человек)	1,326
4.	МОО IV группы по плате труда руководителей (численность детей от 901 человек до 2100 человек)	1,403
5.	МОО V группы по оплате труда руководителей (численность детей от 2101 человек до 2700 человек)	1,480
6.	МОО VI группы по оплате труда руководителей (численность детей от 2701 человек и более человек)	1,557

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

Приложение 9
к положению
об оплате труда работников МОБУ
гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова

ПОРЯДОК

произведения стимулирующих выплат руководителю
муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения гимназии
№15 города Сочи им. Н. Н. Белоусова и оказания им материальной помощи

Раздел I

Общие положения

1.1. Порядок произведения стимулирующих выплат руководителю муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения гимназии №15 города Сочи им. Н. Н. Белоусова (далее - учреждения) и оказания им материальной помощи (далее - Порядок) регулирует основания и порядок их установления.

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

Раздел II

Порядок установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

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

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

2.3. Основанием для установления является соответствие деятельности руководителя критериям оценки деятельности руководителя учреждения, установленное экспертной комиссией, действующей в управлении по образованию и науке администрации муниципального образования городской

округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

2.4. Оценка деятельности руководителя учреждения осуществляется в соответствии с критериями по итогам отчетного периода (месяц, квартал, год), предшествующего периоду, в случаях санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований - по итогам года, предшествующего периоду установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, посредством суммирования цифровых показателей, общая сумма которых составляет размер выплаты.

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

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

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

	Удельный вес учителей до 35 лет	Выше среднего муниципального	3 балла
		Ниже среднего муниципального	0 баллов
	Участие педагогических работников в работе муниципального наставнического центра	Наличие	5 баллов
		Отсутствие	0 баллов
	Участие педагогических работников в работе муниципального тьюторского консультационного пункта	За каждого педагога	3 балла
			0 баллов
	Участие педагогических работников в работе межшкольных профессиональных творческих объединений в качестве тьютора, руководителя городского методического объединения	За каждого педагога	1 балл (но не более 5 баллов)
Участие педагогических работников в работе экспертных групп, в качестве членов жюри конкурсов, олимпиад на муниципальном уровне	За каждого педагога	1 балл (но не более 5 баллов)	
Очные выступления на федеральных, краевых, городских конференциях, совещаниях, семинарах	За каждого педагога выступление на муниципальном уровне	1 балл (не более 3)	
	На краевом и федеральном уровнях	2 балла (но не более 6)	
Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта на базе ОУ	За каждое проведенное мероприятие	1 балл (но не более 3 баллов)	

3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	Соотношение результатов ОГЭ учащихся 9-х классов по русскому языку и математике со среднегородскими (измеряется через сравнение суммарного балла по двум предметам, набранного учащимися ОО, со среднегородскими показателями)	Выше среднего муниципального Ниже среднего муниципального	5 баллов 0 баллов
		Соотношение результатов ЕГЭ учащихся 11-х классов по русскому языку и математике со среднегородскими (измеряется через сравнение суммарного балла по двум предметам, набранного учащимися ОО, со среднегородскими показателями)	Выше среднего муниципального Ниже среднего муниципального	5 баллов 0 баллов
		Соотношение результатов ЕГЭ учащихся 11-х классов по предметам по выбору со среднегородскими (измеряется через сравнение суммарного балла по предметам по выбору, набранного учащимися ОО, со среднегородскими показателями)	Выше среднего муниципального Ниже среднего муниципального	5 баллов 0 баллов
		Отсутствие /наличие учащихся 11-х классов, не преодолевших порог успешности по предметам ЕГЭ	Отсутствие Наличие	5 баллов 0 баллов
		Вхождение в топ лучших результатов ЕГЭ (с учетом всех предметов) на муниципальном уровне	Наличие Отсутствие	10 баллов 0 баллов
		Подтверждение результативности сдачи ЕГЭ по русскому языку (не менее 70 баллов) и не менее 70 баллов по одному из	100%	10 баллов

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

развития ресурсного обеспечения	(информационно-библиотечного центра), или Доступ к электронной библиотеке, электронному каталогу, медиатеке	За каждую позицию	по 1 баллу (но не более 3 баллов)
	Наличие в оперативном управлении более одного учебного здания	Наличие	15 баллов (на разных территориях) 5 баллов (на одной территории отдельно стоящие здания)
		Отсутствие	0 баллов
	Наличие котельной на твердом топливе	Наличие	5 баллов
		Отсутствие	0 баллов
	Наличие уровня дошкольного образования в структуре ОО	За каждую группу	2 балла (но не более 35 баллов за дошкольный модуль)
	Наличие кадетских, казачьих и других классов предпрофильной направленности	Статус «Школа казачьей направленности»	15 баллов
		За каждый класс	3 балла (но не более 10 баллов)
	Участие специалистов в качестве руководителя ППЭ на государственной итоговой аттестации	За каждого специалиста на ГИА11 в форме ЕГЭ	5 балла
		на ГИА 9 в форме ОГЭ,ГВЭ	3 балла
Участие педагогов в качестве членов ГЭК	За каждого специалиста	3 балла	
Обеспечение явки организаторов на государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ	100%	5 баллов	
	90 - 98%	3 балла	
	менее 90%	0 баллов	
Участие педагогов в	За каждого	2 балла	

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

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

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

2.5.2. Критерии оценки эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений (детские сады):

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Значение показателя	Оценка в баллах
1.	Качество выполнения муниципального задания.	Сохранение кадрового потенциала - стаж педагогических работников от 10 лет и	за каждого педагога	1 балл (но не более 10 баллов) для детских садов, имеющих более

	Наименование услуги - «Организация предоставления общедоступного бесплатного дошкольного образования»	более		четырёх групп полного дня 5 баллов (но не более 10 баллов) для детских садов, имеющих не более четырёх групп полного дня
		Количество молодых специалистов (педагогических работников) до 35 лет со стажем работы до 3 лет	за каждого педагога со стажем до 3 лет	1 балл
		Наполняемость ДОУ	сверх плановой наполняемости	3 балла
		Количество новых форм дошкольного образования, всего, в т.ч.: групп кратковременного пребывания, групп предшкольной подготовки, семейных групп, других новых форм	3 и более	3 балла
			2	2 балла
			1	1 балл
	0		0 баллов	
	Наличие органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления образовательной организацией	2 и более	5 баллов	
		1	3 балла	
		0	0 баллов	
2.	Качество выполнения муниципального задания. Наименование услуги - «Осуществление присмотра и ухода за детьми»	Уровень заболеваемости воспитанников	2% и выше	0 баллов
			до 1,9%	2 балла
			до 1,8%	3 балла
	Посещаемость	до 65%	1 балл	
		до 70%	2 балла	
		выше 70%	3 балла	
Доля получателей услуг, удовлетворенных в	100	5 баллов		
	91 - 99	4 балла		

		целом условиями оказания услуг в организации (на основании НОКО)	81 - 90 71 - 80 менее 70	3 балла 2 балла 0 баллов
		Наличие обоснованных жалоб на деятельность организации со стороны потребителей (учащихся, их родителей (законных представителей), органов надзора (в случае применения дисциплинарного взыскания к руководителю))	отсутствие 1 и более	3 балла 0 баллов
3.	Эффективность кадрового обеспечения образовательного процесса	Среднемесячная заработная плата педагогических работников за прошедший финансовый год	на уровне или выше среднего муниципального ниже среднего муниципального	3 балла 0 баллов
4.	Участие и результативность участия ДОО в конкурсах и грантах	Участие организации в конкурсах и грантах муниципального, регионального и федерального уровней	муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	3 балла 4 балла 5 баллов
		Наличие призового места организации или гранта мероприятий муниципального, регионального и федерального уровней	муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	1 балл 3 балла 5 баллов
5.	Эффективность реализации программы развития ДОО	Наличие программы развития ДОО	наличие отсутствие	10 баллов 0 баллов
		Организация и проведение научно-практических мероприятий по	за каждое мероприятие	1 балл (но не более 10 баллов)

		распространению передового опыта на базе ОУ		
		Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия)	за каждую публикацию	1 балл
		Количество педагогических работников, вовлеченных в проектную деятельность	за каждого вовлеченного педагогического работника	1 балл (но не более 5 баллов)
		Количество проектов, реализованных в ДОУ	за каждый реализованный проект	1 балл (но не более 5 баллов)
6.	Эффективность реализации дорожной карты «Изменения в отраслях социальной сферы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, направленные на повышение эффективности образования и науки»	Обеспечение функционирования независимой системы оценки качества работы образовательной организации	наличие отсутствие	5 баллов 0 баллов
		Наличие в оперативном управлении более 1 здания	за каждое последующее здание	5 баллов
7.	Уровень профсоюзного членства	Развитие социального партнерства и укрепление организационно-массовой деятельности профсоюзной	наличие отсутствие	1 балл 0 баллов

		организации		
8.	Показатели работы, направленной на обеспечение качественного образования	Рейтинг образовательной организации на основании оценки эффективности по итогам учебного года	коэффициент (k): 01 Минимальное количество бонусных баллов, необходимое для получения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, должно составить не менее 5	количество баллов рассчитывается по формуле: $V_o = k \times V_r$, где: V_o - оценка в баллах, k - коэффициент, V_r - количество баллов на основании рейтинга дошкольных образовательных организаций

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

2.5.3. Критерии оценки эффективности деятельности руководителей учреждений дополнительного образования:

2.5.3.1. Спортивные школы:

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Значение показателя	Оценка в баллах
1	Качество выполнения муниципального задания	Охват обучающихся программами, реализуемыми в рамках персонифицированного финансирования по социальным сертификатам	100% менее 100%	5 баллов 0 баллов
		Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность организации со стороны потребителей	Отсутствие 1 и более	2 балла 0 баллов

		(учащихся, их родителей (законных представителей), иных заинтересованных лиц (в случае применения дисциплинарного взыскания руководителю)		
2	Эффективность кадрового обеспечения образовательного процесса	Укомплектованность педагогическими кадрами.	100% 90%-99% менее 90%	5 баллов 3 балла 0 баллов
		Количество молодых специалистов (педагогических работников) до 35 лет, со стажем работы до 3-х лет	За каждого молодого специалиста	2 балла (НЕ БОЛЕЕ 10)
		Наличие в образовательной организации института наставничества	Наличие отсутствие	2 балла 0 баллов
		Доля педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоена первая или высшая категория	Не менее 10% от общего числа педагогических работников	1 балл
		Среднемесячная заработная плата педагогических работников за прошедший финансовый год	Выше среднего муниципального Ниже среднего муниципального	3 балла 0 баллов
		Наличие педагогических работников - победителей и призеров профессиональных конкурсов	За каждого победителя или призера муниципального уровня, регионального уровня, всероссийского уровня	1 балла 3 балла 5 баллов
		3	Показатели работы,	Выполненные разряды

	направленной на обеспечение качественного образования	за отчетный период		
		Победители и призеры соревнований регионального, ЮФО, всероссийского и международного уровней (в соответствие со Всероссийским перечнем и календарным планом физкультурных и спортивных соревнований)	За каждого победителя или призера	2 балла (НЕ БОЛЕЕ 30)
		Выполненные высшие разряды	За каждого, выполнившего на 1 разряд КМС МС	1 балл 2 балла 3 балла
		Наличие обучающихся, включенных в сборные команды Краснодарского края, России по всем возрастным категориям с резервом	За каждого участника	1 балл (НЕ БОЛЕЕ 10)
4	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	Сохранность контингента учащихся	100% и более менее 100%	5 баллов 0 баллов
		Наличие реализуемых дополнительных общеразвивающих программ, направленных на работу с детьми с различными образовательными потребностями (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети, оказавшиеся в	За каждую реализуемую программу	2 балла (НЕ БОЛЕЕ 10)

		трудной жизненной ситуации, в том числе для детей в сельской местности и др.)		
		Наличие базового вида спорта, реализуемого только одним учреждением на территории МО в отрасли Образование г. Сочи	Наличие отсутствие	5 баллов 0 баллов
5	Эффективность инновационной деятельности, участие и результативность участия конкурсах и грантах	Наличие статуса инновационной площадки у образовательной организации	Наличие отсутствие	10 баллов 0 баллов
		Участие организации в конкурсах и грантах	Победитель или призер муниципального уровня	3 балла
			Победитель или призер регионального уровня	5 баллов
		Победитель или призер федерального уровня	10 баллов	
		Результат участия организации физкультурно-спортивной направленности в ежегодном городском смотре-конкурсе среди учреждений МО г.Сочи:	1 место 2-3 место 4-6 место 7-10 место	5 баллов 4 балла 3 балла 2 балла
6	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Реализация дополнительных общеразвивающих программ на платной основе	За каждую программу	3 балла (НЕ БОЛЕЕ 10)
		Количество организованных и проведенных	За каждое мероприятие	2 балла (НЕ БОЛЕЕ 15)

		физкультурно-спортивных городских и районных мероприятий, в том числе среди обучающихся общеобразовательных учреждений		
		Организация каникулярного образовательного отдыха, каникулярной практики (спортивные сезонные сборы)	Наличие отсутствие	3 балла 0 баллов
		Участие в процедурах независимой оценки качества образования, в качестве экспертов, членов жюри региональных этапов конкурсов	За каждого эксперта	2 балла (НЕ БОЛЕЕ 6)
7	Уровень профсоюзного членства	Развитие социального партнерства и укрепление организационно-массовой деятельности профсоюзной организации	Наличие отсутствие	1 балл 0 баллов

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

2.5.3.2. Центры, станции:

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Значение показателя	Оценка в баллах
1	Качество выполнения муниципального задания	Охват обучающихся программами, реализуемыми в рамках персонифицированного финансирования по социальным	100% менее 100%	15 баллов 0 баллов

		сертификатам		
		Число обоснованных жалоб на деятельность организации со стороны потребителей (учащихся, их родителей (законных представителей), иных заинтересованных лиц (в случае применения дисциплинарного взыскания руководителю)	0 1 и более	3 балла 0 баллов
2	Эффективность кадрового обеспечения образовательного процесса	Укомплектованность педагогическими кадрами.	100% 90%-99% менее 90%	3 балла 2 балла 0 баллов
		Количество молодых специалистов (педагогических работников) до 35 лет, со стажем работы до 3-х лет	За каждого молодого специалиста	1 балл (НЕ БОЛЕЕ 10)
		Наличие в образовательной организации института наставничества	Наличие отсутствие	2 балла 0 баллов
		Доля педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоена первая или высшая категория	Не менее 10% от общего числа педагогических работников	5 баллов
		Среднемесячная заработная плата педагогических работников за прошедший финансовый год.	Выше среднего муниципального Ниже среднего муниципального	3 балла 0 баллов
		Наличие педагогических работников - победителей и	За каждого победителя или призера муниципального	1 балла

		призеров профессиональных конкурсов	уровня, регионального уровня, всероссийского уровня	3 балла 5 баллов
3	Показатели работы, направленной на обеспечение качественного образования	Доля учащихся, ставших победителями и призерами массовых мероприятий (соревнований), регионального, федерального и международного уровней.	10% и более 5 - 9% 1- 5% от общего кол-ва, принявших участие	5 баллов 3 балла 1 балл
4	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	Сохранность контингента учащихся	100% 90-99% менее 90% (1 октября/1 мая *100)	5 баллов 3 балла 0 баллов
		Наличие реализуемых дополнительных общеразвивающих программ, направленных на работу с детьми с различными образовательными потребностями (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации, в том числе для детей в сельской местности и др.)	За каждую реализуемую программу	2 балла (НЕ БОЛЕЕ 10)
		Реализация дополнительных общеразвивающих программ /проектов в сетевой форме	за каждую реализуемую программу/ проект	2 балла (НЕ БОЛЕЕ 10)
		Наличие реализуемых дистанционных программ, курсов	За каждую реализуемую программу	1 балл (НЕ БОЛЕЕ 10)
		Наличие программ	За каждую	1 балл

		естественнонаучной	реализуемую программу	(НЕ БОЛЕЕ 30)
		Наличие программ технической направленности	За каждую реализуемую программу	1 балл (НЕ БОЛЕЕ 30)
		Наличие разноуровневых программ	Наличие Отсутствие	1 балл 0 баллов
5	Эффективность инновационной деятельности, участие и результативность участия конкурсах и грантах	Наличие статуса инновационной площадки у образовательной организации	Наличие отсутствие	10 баллов 0 баллов
		Участие организации в конкурсах и грантах	Победитель или призер муниципального уровня	3 балла
			Победитель или призер регионального уровня	5 баллов
		Победитель или призер федерального уровня	10 баллов	
		Наличие у учреждения статуса	IT-куб Авангар ЗОЦ МОЦ	10 баллов 10 баллов 15 баллов 5 баллов
6	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Реализация дополнительных общеразвивающих программ на платной основе	За каждую программу	3 балла (НЕ БОЛЕЕ 10)
		Количество организованных и проведенных городских, региональных и всероссийских мероприятий/конкурсов, конференций для учащихся в соответствии с перечнем, утвержденным УОН	За каждое мероприятие	2 балла (НЕ БОЛЕЕ 15)

		Организация каникулярного образовательного отдыха, каникулярной практики (пленэры, гастроли, спортивные сборы, экспедиции, тематические площадки, лагеря, краткосрочные летние программы, очно-заочные, сезонные школы и др.) обучающихся.	Наличие отсутствие	3 балла 0 баллов
		Участие в процедурах независимой оценки качества образования, в качестве экспертов, членов жюри региональных этапов конкурсов	За каждого эксперта	2 балла (НЕ БОЛЕЕ 6)
7	Уровень профсоюзного членства	Развитие социального партнерства и укрепление организационно-массовой деятельности профсоюзной организации	Наличие отсутствие	1 балл 0 баллов

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

2.5.4. Критерии оценки деятельности руководителя муниципального казенного учреждения образования Сочинский центр развития образования:

Наименование критерия	Цифровой показатель, % от должностного оклада
Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	до 25
Сложность, срочность выполняемой работы	до 25
Опыт работы по специальности и занимаемой должности	до 25

Компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ	до 25
Качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений)	до 25
Ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности учреждения	до 25
Итого	до 150

Размер надбавки до 150 процентов от должностного оклада.

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

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

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

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

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

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

Раздел III

ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Премирование руководителей производится премии:

по итогам работы (квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

3.2. Распоряжение о выплате премий издается на основании служебной

записки начальника управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, составленной в отношении руководителя учреждения.

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

3.4. Премия по итогам работы (квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на основании критериев оценки эффективности деятельности учреждения, установленных в пункте 3.5 к настоящему постановлению.

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

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

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

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

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

3.5. Критерии оценки деятельности за квартал, год:

3.5.1. муниципальных образовательных учреждений:

№ п/п	Наименование целевого показателя	Критерии	Оценка в баллах
1	Результативность участия образовательной организации в профессиональных конкурсах	Всероссийский уровень Победитель	50
		Призер Лауреат	40 30
		Региональный уровень Победитель	30
		Призер	20
		Лауреат	10
		Не было участия	0
3	Своевременность выставления оценок, тем уроков и домашних заданий в	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	25

	электронном журнале АИС СГО	Фактическое значение за отчетный период равно ниже 100 процентов	0
4	Полнота, актуальность и достоверность данных о сотрудниках и обучающихся (воспитанниках) в АИС СГО	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 100 процентов	0
5	Использование педагогическими работниками ИКОП «Сферум» (мессенджер)	Фактическое значение за отчетный период равно 70 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 70 процентов	0
7	Открытие нового здания учреждения (блока)	Открытие с прохождением процедуры лицензирования	100
		Открытие без прохождения процедуры лицензирования	50
		Не открыт	0
8	Своевременное исполнение обращений в ПГС	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 100 процентов	0
9	Наполнение АИС навигатор (разделы программы, заявки, мероприятия)	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 100 процентов	0
10	За активное участие в развитии социального партнерства в учреждении (отсутствие жалоб, обращений, участие в конкурсах)	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 100 процентов	0
11	Исполнение контрольных точек национальных, региональных и муниципальных проектов, а также реализации мероприятий программ	Выполнено в установленный срок	10
		Выполнено с нарушением срока	-10
12	Осуществление оплаты за коммунальные услуги муниципальными бюджетными учреждениями не менее 10 %, муниципальными автономными учреждениями муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края не менее 15 %, за счет средств от иной приносящей доход деятельности.	Фактическое значение за отчетный период более 10/15 процентов	10
		Фактическое значение за отчетный период равно 10/15 процентам	0
		Фактическое значение за отчетный период менее 10/15 процентов	-10
13	Наличие закупок, осуществленных конкурентными способами	Фактическое значение за отчетный период 1	0

	определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей)	Фактическое значение за отчетный период более 1	10
		Фактическое значение за отчетный период менее 1	-10
14	Доля закупок, осуществляемых в соответствии с пунктами 4,5 части 1 статьи 93 Федерального закона от 5 апреля 2013 года №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» посредством размещения в региональной информационной системе Краснодарского края, используемой в сфере закупок для обеспечения государственных и муниципальных нужд	Фактическое значение за отчетный период более 65%	25
		Фактическое значение за отчетный период 65%	0
		Фактическое значение за отчетный период менее 65%	-25
15	Доля закупок у субъектов малого предпринимательства, социально-ориентированных некоммерческих организаций в совокупном годовом объеме закупок при осуществлении закупки в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 года №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	Фактическое значение за отчетный период более 25%	25
		Фактическое значение за отчетный период 25%	0
		Фактическое значение за отчетный период менее 25%	-25
16	Доля закупок осуществляемых в соответствии с Федеральным законом от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя), с использованием электронного ресурса муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, расположенный в информационно-телекоммуникационной сети Интернет по адресу https://sochi.rts-tender.ru .	Фактическое значение за отчетный период 40%	0
		Фактическое значение за отчетный период более 40%	25
		Фактическое значение за отчетный период менее 40%	-25
17	Доля закупок у субъектов малого и среднего предпринимательства от годового стоимостного объема договоров в соответствии с Федеральным законом от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц».	Фактическое значение за отчетный период 25%	0
		Фактическое значение за отчетный период более 25%	25
		Фактическое значение за отчетный период менее 25%	-25
ИТОГО			370

3.5.2. муниципального казенного учреждения «Сочинский центр развития образования» муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края:

№ п/п	Наименование целевого показателя	Критерии	Оценка в баллах
1.	Выполнение (казенным) учреждением основных функций, целей и задач	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	10
		Фактическое значение за отчетный период равно от 85 до 99 процентов	5
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 85 до 99 процентов	0
4.	Соблюдение требований и запретов законодательства Российской Федерации о некоммерческих организациях	Соблюдение законодательства Российской Федерации о некоммерческих организациях	10
		Не соблюдение законодательства Российской Федерации о некоммерческих организациях	0
6.	Соблюдение требований законодательства Российской Федерации о труде, своевременность выплаты заработной платы	Соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, своевременность выплаты заработной платы	10
		Не соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, задолженность по заработной плате	0
8.	Выполнение казенным учреждением дополнительных функций, целей и задач	Выполнение учреждением дополнительных функций, целей и задач	10
		Отсутствие дополнительных поручений о выполнении работ (функций)	0
10.	Достижение казенным учреждением значимых результатов для отрасли	Наличие значимых результатов	25
		Отсутствие значимых результатов	0
12.	Своевременная и качественная подготовка и представление отчетности, справок, иной информации, относящейся к деятельности учреждения	Отсутствие замечаний к срокам и качеству подготовки и представлению отчетности, справок, иной информации, относящейся к деятельности учреждения	5
		Наличие замечаний к срокам и качеству подготовки и представлению отчетности,	0

		справок, иной информации, относящейся к деятельности учреждения	
14.	Замечания по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения правоохранительными и другими органами контроля и надзора за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за один год, предшествующий отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения	Отсутствие замечаний	25
		Наличие замечаний, устраненных в установленные сроки	0
		Наличие замечаний, не устраненных в установленные сроки	-25
17.	Дебиторская (просроченная) задолженность	Отсутствие дебиторской (просроченной) задолженности	10
		Наличие дебиторской (просроченной) задолженности	0
19.	Кредиторская (неурегулированная) задолженности	Отсутствие кредиторской (неурегулированной) задолженности	10
		Наличие кредиторской (неурегулированной) задолженности	0
21.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов о финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, их качество	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений	5
		Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений	0
23.	Использование казенным учреждением бюджетных средств в соответствии с утвержденной бюджетной сметой	Использование бюджетных средств в соответствии с утвержденной бюджетной сметой без внесения изменений в смету, не связанных с принятием решения Городского Собрания Сочи муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края о бюджете города Сочи на очередной финансовый год и плановый период	20
		Использование бюджетных средств в соответствии с утвержденной бюджетной сметой с внесением изменений в смету, не связанных с принятием решения Городского Собрания Сочи муниципального образования городской округ	5

		город-курорт Сочи Краснодарского края о бюджете города Сочи на очередной финансовый год и плановый период	
		Использование бюджетных средств с наличием отклонений	0
26.	Выполнение функций, целей и задач казенным учреждением	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий	10
		Наличие обоснованных жалоб и претензий	0
28.	Укомплектованность учреждения работниками	Укомплектованность не менее 90%	20
		Укомплектованность менее 90%	3
30.	Обоснование официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения	Отсутствие обоснованных обращений	20
		Наличие обоснованных обращений	0
32.	Дисциплинарные взыскания	Отсутствие дисциплинарного взыскания	10
		Наличие дисциплинарного взыскания	0
			200

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

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

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

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

3.7. Размер премии снижается в следующих случаях:

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

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

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

Раздел IV

ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

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

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

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

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

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

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

- в случае острой необходимости по другим уважительным причинам.

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

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

Приложение 10
к положению
об оплате труда работников МОБУ
гимназии №15 им. Н. Н. Белоусова

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МОБУ ГИМНАЗИИ №15
ИМ. Н. Н. БЕЛОУСОВА**

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты учащихся, социальные проекты и др.)	<p>Наличие образовательных программ по каждому виду проектов</p> <p>Руководство проектной деятельностью учащихся в урочной и внеурочной деятельности (оценивается количество и качество творческих, исследовательских, проектных работ учащихся, выполненных под руководством учителя)</p> <p>Результативность деятельности учителя как организатора социальной жизни учащихся (оценивается:</p> <ul style="list-style-type: none">- наличие у учителя-предметника утвержденной программы социальной практики и ее выполнение;- доля включенных в социальную практику учащихся от их общего количества;- создание и поддержание благоприятного психологического климата (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности) в коллективе учащихся;- отсутствие правонарушений у учащихся (или положительная динамика по этому показателю);- активное участие учащихся в жизни образовательного учреждения;- уровень сформированности социальных компетенций). <p>Возможные направления социальной практики: шефская помощь (заболевшие дети, а также обучающиеся на дому по состоянию здоровья, младшие школьники, люди старшего возраста); деятельность по организации и участию в социально значимых акциях и движениях (в том числе по профилактике социальных пороков: курения, употребления спиртных напитков, наркомании, сквернословия); деятельность по сохранению экологического баланса на территории школы и территории проживания, краеведческая деятельность;</p>

		деятельность в молодежных и ученических объединениях (молодежная пресса, школьное бюро по трудоустройству, молодежная юридическая консультация или адвокатура); практическая деятельность в области защиты прав и интересов детей и молодежи, разработка и реализация бизнес-планов и т.д.
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся	Организация (участие) мониторинга индивидуальных достижений учащихся Соответствие результатов мониторинга значению критериального показателя
3	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Оценивается динамика индивидуальных достижений по качеству конечных результатов усвоения учебного материала или определению уровня освоения того или иного учебного материала учащимся, т.е. «прирост» учебных достижений Результаты определяются на основе контрольно-измерительных материалов, определяя ресурсные (качественные) изменения компетенций учащегося Результаты КДР, ЕГЭ, ОГЭ в сравнении со среднегородскими результатами
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на деятельность педагога Результаты социологических исследований среди родителей по вопросам удовлетворенности качеством образовательных услуг Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями учащихся
5	Участие и результаты участия учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	Наличие призеров и победителей муниципальных туров предметных олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций и других интеллектуальных состязаний Наличие призеров и победителей региональных туров предметных олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций и других интеллектуальных состязаний Наличие призеров и победителей всероссийских туров предметных олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций и других интеллектуальных состязаний

6	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)	(да/нет)
7	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	(да/нет)
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Наличие образовательных программ по физкультурно-оздоровительной и спортивной работе
		Доля учащихся, вовлеченных в физкультурно-оздоровительные мероприятия
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Наличие программы взаимодействия для работы с детьми из социально неблагополучных семей
		Уровень развития социального партнерства: составлен план совместных действий, заключены соглашения и договоры о совместных действиях
		Наличие положительных результатов взаимодействия с разнопрофильными социальными партнерами
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Формирование комфортной развивающей образовательной среды
11	Участие педагога в инновационной деятельности	Участие в конкурсах и грантах муниципального, регионального и федерального уровней
		Участие в реализации инновационных программ и проектов в образовательной организации
		Наличие выступлений на научно-практических конференциях, семинарах по распространению передового опыта
		Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия)