

"СОГЛАСОВАНО"



Председатель профкома

Н. И. Стриха  
(подпись)

1 сентября 2020 г.

"УТВЕРЖДАЮ"

Директор

МБОУ лицея № 12



Н. В. Дзюбейло  
(подпись)

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении муниципального образования город Краснодар лицея № 12 имени Антона Семёновича Макаренко**

### РАЗДЕЛ 1

#### Общие положения и основные определения

Настоящее положение разработано в соответствии с:

Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

постановлением главы администрации Краснодарского края от 14.08.2020 №453 «О внесении изменений в постановление главы администрации Краснодарского края от 5 октября 2015 г. № 939 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развитие образования» и об утверждении порядка выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы;

постановлением главы муниципального образования город Краснодар от 25 апреля 2007 года № 388 «Об утверждении комплексного проекта модернизации образования в Краснодарском крае»;

постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении ДО администрации муниципального образования город

Краснодар;

постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельными категориям педагогических работников»;

постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 25.03.2014 № 1732 «О денежной выплате для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»

и устанавливает порядок установления и выплаты доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, прочего педагогического персонала, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении муниципального образования город Краснодар листа № 12 (далее Образовательная организация).

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

2. Поощрение включает в себя:

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера.

3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения в соответствии федеральными законами и иными нормативными актами Краснодарского края, муниципальными нормативными правовыми актами.

## РАЗДЕЛ II

### Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера для всех типов персонала Образовательной организации

1. Выплата вознаграждения производится за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Образовательной организации.

Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

2. В Образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное, научное звание;
- стимулирующая выплата молодым специалистам;
- стимулирующая выплата наставникам за качественную работу с молодыми специалистами;
- выплата за выполнение функций классного руководителя;
- выплата отдельным категориям работников
- за интенсивность и эффективность выполняемой работы.

3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования:

5% - при выслуге лет в учреждениях образования от 1 года до 5 лет;

10% - при выслуге лет в учреждениях образования от 5 лет до 10 лет;

15% - при выслуге лет в учреждениях образования от 10 лет и выше.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за научное или почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности.

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

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

7,5% - за ученую степень кандидата наук;

7,5 % - за почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

15% - за ученую степень доктора наук

4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

4.1. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается на период установления квалификационной категории.

5. В Образовательной организации устанавливаются выплаты за интенсивность и эффективность выполняемой работы. Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и эффективность выполняемой работы установлены Приложением 1 Положения.

6. В Образовательной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата молодым специалистам, принятым в Образовательную организацию по основному месту работы в течение года со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего профессионального образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией:

- до 31.12.2017 года в размере - 1000,00 рублей;

- с 01.09.2018 года в размере - 3000,00 рублей.

Данная выплата осуществляется в течение 3-х лет со дня трудоустройства молодого педагога, являющегося выпускником образовательной организации среднего профессионального или высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет.

Ежемесячная выплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты. При заключении срочного трудового договора между МБОУ лицея № 12 и молодым педагогом, в том числе на период отсутствия основного работника, ежемесячная выплата не производится.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, ежемесячная выплата не осуществляется.

Ежемесячная выплата может быть возобновлена в случае выхода работника на основное место работы, и осуществляется до истечения трех лет без учета периодов, указанных в четвертом абзаце настоящего пункта.

Неиспользованные по итогам финансового года средства, предусмотренные на осуществление данной выплаты, МБОУ лицея № 12 вправе направить на дополнительное стимулирование молодого педагога по итогам работы за год или на стимулирование педагогических работников, в том числе осуществляющих наставничество.

7. В Образовательной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата наставникам за качественную работу с молодыми специалистами в размере до 3000,00 рублей.

8. В Образовательной организации устанавливаются ежемесячные выплаты за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя:

8.1 Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается из расчёта 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.08.2013 N 1015 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования.

Для классов, наполняемость которых меньше указанной в абзаце втором настоящего пункта, уменьшение размера выплаты производится пропорционально численности обучающихся.

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

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер выплаты не изменяется.

8.2 Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации (далее - вознаграждение) за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе в образовательной организации.

Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее — класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата вознаграждения за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счет средств краевого бюджета по состоянию на 31 августа 2020 г., указанного в пункте 8.1 Положения.

Выплата является составной частью заработной платы педагогического работника.

9. Денежная выплата для дополнительного стимулирования отдельным категориям работников в размере 3000 рублей в месяц.

Перечень должностей и профессий работников гимназии, которым осуществляется данная выплата:

- Педагогические работники (старший вожатый, педагог дополнительного образования, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель).

- Обслуживающий персонал (вахтёр, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений).

Денежная выплата осуществляется исходя из объёма рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объёме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

### РАЗДЕЛ III

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

После распределения стимулирующих выплат, установленных в пунктах 2,3,5,6,7 и 8 настоящего Положения, остаток стимулирующей части может распределяться на оплату других видов выплат стимулирующего характера (премии и т.п.).

Критерии и показатели для осуществления стимулирующих доплат Образовательной организации могут корректироваться в установленном порядке.

Мониторинг и оценка результативной деятельности учителей Образовательной организации (в дальнейшем Мониторинг и оценка) производится согласительной комиссией с последующим согласованием с администрацией Образовательной организации.

Результаты оцениваются комиссией по итогам проведенной работы в текущем периоде.

После принятия решения по утверждению результатов Мониторинга и оценки работник при наличии особого мнения вправе в течение 2 дней подать заявление директору Образовательной организации о несогласии с оценкой результативности его деятельности.

Заявление работника в течение двух дней рассматривается согласительной комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам Образовательной организации и по результатам проверки принимается решение. В случае установления в ходе проверки факта ошибочной оценки деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

На основе проведенного Мониторинга составляется Протокол мониторинга и оценки результативной деятельности учителей Учреждения за подписями членов согласительной комиссии с последующим согласованием с директором Образовательной организации, выборным органом первичной профсоюзной организации и Управляющим советом.

После составления, подписания и согласования Протокола издается приказ по Образовательной организации об установлении стимулирующих доплат для каждого учителя Образовательной организации сроком на один месяц, один квартал, либо другой период.

Заявления о несогласии с оценкой результативности деятельности работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих доплат.

Стимулирующие выплаты устанавливаются ежемесячно, поквартально или на другой срок, по истечении которых могут быть сохранены или отменены.

Из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени и размере:

- 2000 рублей – заместителю директора по воспитательной работе;
- 1000 рублей – педагогу-психологу и социальному педагогу.

## РАЗДЕЛ V Премирование

1. В Образовательной организации при наличии финансовых возможностей устанавливаются следующие виды премий:

- премия итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)
- премия за качество выполняемых работ;
- премия к праздничным датам;
- премия юбилярам в связи с исполнением возраста 55 (женщинам) и 60 (мужчинам) лет в размере 5000 рублей.

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

При премировании учитывается:

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

1.2 Премия за качество выполняемых работ выплачивается одновременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

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

награждения орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждения Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

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

## РАЗДЕЛ VI

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Работникам Образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за углубленное изучение отдельных предметов;
- за работу с детьми, находящимся на домашнем обучении;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;

- доплата до минимального размера оплаты труда в абсолютном выражении до утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

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

3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

5. Компенсационная выплата за углубленное изучение отдельных предметов (русский язык и литература, история и обществоведение, профильные предметы в классах естественно-научного и гуманитарного профилей) устанавливается к окладу (должностному окладу), начисленному за часы изучения данных предметов -15%;

6. Компенсационная выплата за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы -20%;

7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный



день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

9. Доплата до минимального размера оплаты труда в абсолютном выражении до утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда установлена в целях исполнения трудового законодательства.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2020 года.

Рассмотрено на общем собрании  
трудоустроенного коллектива 31.08.2020 года.