

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 27 города Сочи  
имени Раевского Николая Николаевича,  
заключенного на 2019 -2022 годы,  
принятого на собрании трудового коллектива  
21.12.2019 года протокол № 2.

Уведомительная регистрация проведена  
в ГКУ КК ЦЗН города-курорта Сочи 23 декабря 2019 года  
регистрационный номер № 22-А

1. Приложение к коллективному договору № 4 «Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 27 г. Сочи имени Раевского Николая Николаевича» от 01.09.2021 года признать утратившим силу.
2. Принять приложение к коллективному договору № 4 «Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 27 города Сочи имени Раевского Николая Николаевича» в новой редакции от 01.09.2022 года.
3. Приложение к коллективному договору № 7 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 27 г. Сочи» от 07.02.2022 года признать утратившим силу.
4. Принять приложение к коллективному договору № 7 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 27 города Сочи имени Раевского Николая Николаевича» в новой редакции от 01.09.2022 года.

От работодателя



Е.Ю. Великородная

01 сентября 2022 год

М. П.

От работников



Н.К. Мелконян

01 сентября 2022 год

Федерации от 17.12.2010г. №1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» (с изменениями и дополнениями).

Настоящее Положение разработано в целях повышения эффективности использования средств, направляемых на реализацию основных общеобразовательных программ, улучшения качества предоставления образовательных услуг и направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности образовательного учреждения.

## **1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения**

Размер фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = (N \times H \times Д), \text{ где:}$$

*ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;*

*N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;*

*H – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении с учетом предварительного комплектования на начало нового учебного года;*

*Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяется в следующем соотношении:*

*Не более 97 % фонд оплаты труда;*

*Не менее 3% материальные затраты, выделенные в составе субвенции на реализацию образовательным учреждением основных общеобразовательных программ.*

## **3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения**

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, согласно приказа

Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и определяется по следующей формуле

$$\Phi O T o = \Phi O T n + \Phi O T n p, \text{ где:}$$

*$\Phi O T o$  – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения*

*$\Phi O T n$  – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс*

*$\Phi O T n p$  – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.*

3.2. Руководитель образовательного учреждения утверждает штатное расписание учреждения и локальные акты, регулирующие оплату труда ОУ в пределах базовой части фонда оплаты труда в соотношении:

- доля фонда оплаты труда ( $\Phi O T n$ ) для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере не менее 70% от фонда оплаты учреждения ( $\Phi O T o$ )

- доля фонда оплаты труда ( $\Phi O T n p$ ) для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного учебным процессом, устанавливается в размере не более 30% от фонда оплаты труда (учреждения  $\Phi O T o$ )

3.3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

$$\Phi O T n = \Phi O T n (б) + \Phi O T n (с) + КВ, \text{ где:}$$

*$\Phi O T n$  – фонд оплаты труда педагогического персонала*

*$\Phi O T n (б)$  – базовая часть  $\Phi O T n$*

*$\Phi O T n (с)$  – стимулирующая часть  $\Phi O T n$ .*

*КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством.*

3.4. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс  $\Phi O T n (б)$  включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ: проверка письменных работ, организация работы по профилактике наркомании среди учащихся, оплата за часы внеурочной деятельности (ФГОС).

3.5. На стимулирующую часть направляется не менее 25% общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

3.6. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

$$\text{ФОТ}_{\text{нр}} = \text{ФОТ}_{\text{нр}}(\text{б}) + \text{ФОТ}_{\text{нр}}(\text{с}) + \text{КВ}_{\text{нр}}, \text{ где:}$$

*ФОТ<sub>нр</sub>* – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие нагрузки);

*ФОТ<sub>нр</sub>(б)* базовая часть *ФОТ<sub>нр</sub>*;

*ФОТ<sub>нр</sub>(с)* стимулирующая часть *ФОТ<sub>нр</sub>*;

*КВ<sub>нр</sub>* – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные согласно пункта б.

Базовая часть учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), не связанного с учебным процессом, включают оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

#### 4. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении

4.1. **Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной.** Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико - часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму выплат компенсационного характера (определяемых в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации), сумм доплат за ученую степень и почетные звания и сумм доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{н}}(\text{б}) - \text{НВ}) * 245}{(a1 * v1 + a2 * v2 + a3 * v3 + \dots + a10 * v10 + a11 * v11) * 365}$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

*ФОТ<sub>н</sub>(б)* – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

*НВ* – сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

*a1* – количество учащихся в первых классах;

*a2* – количество учащихся во-вторых классах;

*a3* – количество учащихся в-третьих классах;

...  
*a11* – количество учащихся в одиннадцатых классах;  
*v1* – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;  
*v2* – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;  
*v3* – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;  
...  
*v11* – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.2. Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов.

## **5. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс**

5.1. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = C_{тп} * H * Уп * П * Г, \text{ где:}$$

*O* – оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;  
*C<sub>тп</sub>* – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);  
*H* – количество обучающихся по предмету в каждом классе;  
*Уп* – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный используется коэффициент перевода – 4,0 (усвоение количество недель в месяце));  
*П* – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением.  
*Г* – коэффициент, учитывающий деление класса на группы.

При определении оклада (должностного оклада) ставки заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы и оклад конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г: 1,9.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

5.2. При обучении детей на дому расчет заработной платы педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому, с применением повышающего коэффициента 1,2 учитывающего повышение заработной платы на 20 % (при обучении ребенка инвалида).

5.3. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

## 6. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя

6.1. Заработная плата руководителя ОУ, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится муниципальное учреждение, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 (пяти) размеров указанной средней заработной платы в зависимости от комплектования:

Комплектование по состоянию на 1 сентября	Количество размеров средней заработной платы основного персонала
<b>Общеобразовательные учреждения, в том числе вечерние (сменные)</b>	
Численность детей до 250 человек	1,03
Численность детей от 251 до 500 человек	1,04
Численность детей от 501 и более	1,05

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

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

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

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

предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя ОУ устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя без

учета доплат и надбавок.

6.4. С учетом условий труда и при условии экономии фонда заработной платы руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

## **7. Гарантии по оплате труда**

7.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяется в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, положением об оплате труда работников, принятым с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

7.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. №1601, и в размерах, установленных указанным постановлением.

7.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в постановлении Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 №1601, требуется письменное согласие работника.

7.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.5. Выплаты стимулирующего характера, премии поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

7.6. Надбавка за эффективность деятельности выплачивается по результатам работы педагогических работников из стимулирующей части фонда оплаты труда. В целях усиления заинтересованности педагогических работников в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышении качества образовательного процесса, закрепления в школе квалифицированных кадров разработано «Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средняя общеобразовательная школа № 27 города

Сочи имени Раевского Николая Николаевича», где определены основания установления надбавки за эффективность деятельности. Применение настоящего Положения направлено на создание у работников материальной заинтересованности в достижении тех показателей, которые не предусмотрены в базовой части фонда оплаты труда.

7.7. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производится выплата доплат молодым педагогам.

Статус молодого педагога возникает у выпускника организаций высшего и среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания образовательной организации среднего 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 местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» (далее – молодой педагог) устанавливается ежемесячная выплата в размере 3 000 рублей, с наименованием «краевая доплата молодому педагогу в 3 000 рублей».

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

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.

7.8. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

7.9. Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

7.10. 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.

7.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 числа каждого месяца. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

7.12. 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 или на увеличение материальных расходов общеобразовательного учреждения.

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

## **8. Система оплаты труда**

8.1. Система оплаты труда работников образовательного учреждения, которая включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами Краснодарского края, а также настоящим Положением.

8.2. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с профсоюзной организацией работников.

8.3. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115,00 руб.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, образует новый оклад.

Базовые оклады, базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов:

Профессиональная группа	Квалификационный уровень	Базовый оклад, руб.	Повышающий коэффициент
По занимаемым должностям работников муниципальных образовательных учреждений			
Педагогические работники:			
- Педагог дополнительного образования - Социальный педагог	Второй уровень	8068	0,08
- Педагог-психолог - Методист - советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Третий уровень	8068	0,09
- Преподаватель организатор основ	Четвертый уровень	8068	0,10

безопасности жизнедеятельности - Учитель-логопед - Учитель-дефектолог - Тьютор			
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня:			
- Делопроизводитель	Первый уровень	5453	0,00
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня:			
- Специалист в сфере закупок - Электроник - Специалист по охране труда	Первый уровень	6100	0,00
Общепрофессиональные должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена			
- Библиотекарь	Третий уровень	9606	0,00

8.5. Оклады общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Размер оклада, руб.
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5360
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5453
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5544
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5637
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5731
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5913
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6100
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6284

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

8.7. Месячная заработная плата работников образовательного учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

8.8. Оплата труда работников МОБУ СОШ № 27 г. Сочи им. Раевского Н.Н. производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня его подписания и распространяется на все правоотношения, возникшие с 1 августа 2022 года.

Согласовано  
председатель профсоюзной  
организации МОБУ СОШ № 27 г. Сочи  
им. Раевского Н.Н.  
Мещонян Н.К.  
01 сентября 2022 г.



Утверждаю  
Директор МОБУ СОШ № 27 г. Сочи  
им. Раевского Н.Н.  
Е.Ю. Великородная  
01 сентября 2022 г.  
приказ от 01 сентября 2022 г. № 144/



Согласовано  
председатель Совета Учреждения  
МОБУ СОШ № 27 г. Сочи  
им. Раевского Н.Н.  
Е.И. Москаленко

01 сентября 2022 г.

**Положение  
о распределении стимулирующей части фонда  
оплаты труда работников  
Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 27 г. Сочи  
имени Раевского Николая Николаевича**

Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом РФ, с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 29.12.2012г. (с изменениями), Постановлением администрации муниципального образования городской округ город – курорт Сочи Краснодарского края № 50 от 22.01.2021 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» (с изменениями и дополнениями), с Законом «Об образовании в Краснодарском крае» №2770-КЗ от 16.07.2013г. (с изменениями и дополнениями), Постановлением Главы администрации Краснодарского края 408 от 12.07.2021г «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»

**1. Общие положения**

1.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя доплаты не входящие в тарифную часть оплаты труда, премии, поощрительные выплаты, материальную помощь, повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент за ученую степень кандидата наук, почетное звание, название

которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», за наличие нагрудных знаков и грамот: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации, Почетная грамота Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, надбавку за выслугу лет педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении образования, осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

1.2. Распределение выплат стимулирующего характера по результатам труда производится руководителем общеобразовательного учреждения с участием Управляющего совета образовательного учреждения и профсоюзным органом. Критериями для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся, интенсивность и высокие результаты работы, за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), за сложность и напряженность выполняемой работы, за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

1.3. Размеры, порядок и условия по осуществлению выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда определяются локальными актами.

1.4. Конкретный размер стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника устанавливается на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

1.5. Порядок произведения стимулирующих выплат руководителям регулирует основания и порядок их установления. К стимулирующим выплатам относятся:

- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премии за конкретные достижения, высокое качество проведения отдельных мероприятий, а также к юбилейным и праздничным датам.

Основанием для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты является соответствие деятельности руководителя критериям оценки деятельности руководителя учреждения, установленное экспертной комиссией, действующей в управлении по образованию и науке администрации города Сочи.

1.6. Система стимулирующих выплат работникам всех групп общеобразовательного учреждения включает в себя:

- а) надбавку к заработной плате – персональная надбавка к заработной плате учителям, работающим по эффективным авторским программам, имеющим стабильно – высокие показатели результативности труда в рамках принятой региональной программой системы оценки качества;

- б) премия - единовременное вознаграждение которое выдается учителю за конкретные достижения, а также к юбилейным и праздничным датам.
- в) поощрительные выплаты по результатам труда;
- г) материальная помощь;
- д) грант - денежное вознаграждение которое выдается на поддержку интересных, углубленных программ, методик и форм обучения, а также на исследования в области образования и повышение новаторам, так и творческим и исследовательским коллективом;
- е) надбавка за эффективность деятельности по результатам работы педагогических работников.

## **2. Основание для стимулирования работников общеобразовательного учреждения**

- 2.1. За качественную организацию и проведение подворовых обходов в районе ОУ – до 3000 рублей.
- 2.2. За высокую читательскую активность обучающихся. Пропаганду чтения, как форму культурного досуга. Результативное участие в общешкольных и районных мероприятиях. Эффективное выполнение плана работы библиотекаря – до 4000 рублей.
- 2.3. За организацию работы библиотеки, как ресурсного центра – до 2000 руб.
- 2.4. За качественное оформление тематических выставок, проведение презентаций, эффективное использование информационных технологий в работе библиотеки – до 3000 руб.
- 2.5. За высокий уровень организации работы по сохранению и пополнению библиотечного фонда - до 5000 рублей.
- 2.6. За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ в соответствии с нормами СанПиН - до 5000 рублей.
- 2.7. За обеспечение выполнения требований правил пожарной и электробезопасности в ОУ – до 2000 рублей.
- 2.8. За наличие функционирования экстренной связи в ОУ – до 1000 рублей.
- 2.9. За обеспечение контрольно-пропускного режима в ОУ – до 1000 рублей.
- 2.10. За руководство штабом гражданской обороны - до 3000 рублей.
- 2.11. За качественную организацию работы по развитию материально-технической базы ОУ – до 3000 рублей.
- 2.12. За эффективную работу по привлечению социальных и финансовых партнеров к развитию материально-технической базы ОУ – до 5000 рублей.
- 2.13. За обеспечение системы работы по охране труда и техники безопасности – до 5000 рублей.

- 2.14. За организацию работы профильного лагеря дневного пребывания - до 7000 рублей.
- 2.15. За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в ОУ – до 5000 рублей.
- 2.16. За своевременное и качественное предоставление отчетности – до 7000 рублей.
- 2.17. За разработку положений – до 5000 рублей.
- 2.18. За качественное ведение документации, исполнительскую дисциплину, сложность, напряженность, эффективность и результативность труда – до 7000 рублей.
- 2.19. За проведение генеральных уборок в ОУ- до 5000 рублей.
- 2.20. За содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм – до 3000 руб.
- 2.21. За содержание участка в соответствии требованиями СанПиН, качественную уборку, озеленение пришкольного участка - до 5000 рублей.
- 2.22. За проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений в ОУ – до 5000 рублей.
- 2.23. За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок - до 5000 рублей.
- 2.24. За проведение регулярного мелкого ремонта школьной мебели, учебных и вспомогательных помещений – до 5000 рублей.
- 2.25. За подготовку протоколов Педагогического совета – до 3000 рублей.
- 2.26. За общие результаты деятельности организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий– до 2000 рублей.
- 2.27. За работу с библиотечным фондом учебников и учебных пособий – до 3000 рублей.
- 2.28. За руководство школьным спортивным клубом – до 1000 рублей.
- 2.29. За организацию и проведение временного трудоустройства несовершеннолетних – до 5000 рублей.
- 2.30. За организацию работы лагеря труда и отдыха – до 5000 рублей.
- 2.31. За работу по организации горячего питания учащихся и учителей – до 2000 рублей.
- 2.32. За организацию эффективной работы по выявлению причин, способствующих совершению подростками преступлений и правонарушений, раннему выявлению обучающихся склонных к совершению правонарушений и преступлений – до 5000 рублей.
- 2.33. За высокий уровень организации работы по снижению количества преступлений, правонарушений совершенных обучающимися в ОУ - до 3000 рублей.
- 2.34. Премия к профессиональному к празднику «День учителя», «8 марта», «День защитника Отечества», по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) в пределах фонда оплаты труда.
- 2.35. За ведение документации по безопасности – до 3000 рублей.

- 2.36. За оформление базы данных учащихся и работников – до 3000 рублей.
- 2.37. За заведование кабинетами – до 1000 рублей.
- 2.38. За высокий уровень организации работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних - до 5000 рублей.
- 2.39. За высокий уровень организации работы по реализации Краевого Закона от 21 июля 2008 г. №1539-КЗ – до 3000 рублей.
- 2.40. За участие в дежурствах народных дружин по реализации Краевого Закона от 21 июля 2008 г. №1539-КЗ – до 2000 рублей.
- 2.41. Размеры повышающего коэффициента пропорционально объему учебной нагрузки за категорию, а также по должности с другим наименованием, по которой не установлена категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) (согласно «Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на 2022-2024гг» от 30.12.2021г.).
- 0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории.
- 2.42. Доплата за выслугу лет в учреждениях образования:
- 400 рублей - при выслуге лет от 1 года до 5 лет;
- 800 рублей - при выслуге лет от 5 до 10 лет;
- 1000 рублей - при выслуге лет от 10 лет.
- 2.43. Установить доплату за наличие нагрудных знаков и грамот: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации, Почетная грамота Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края» - до 1500 рублей.
- 2.44. За выполнение функции классного руководителя - 4000 рублей.
- 2.45. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение в размере:
- 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный»;
- 0,15 – за ученую степень доктора наук.
- 2.46. За установку, поддержку и сопровождение программного обеспечения, техническое обслуживание компьютерной и оргтехники - до 3000 руб.
- 2.47. За высокий уровень психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесса - до 5000 рублей.
- 2.48. За эффективную, систематическую работу с родителями по повышению их педагогической компетентности, налаживанию детско-родительских отношений – до 5000 рублей.

2.49. За качество выполняемых работ, в том числе результативность и оперативность - до 7000 рублей.

2.50. За работу со школьным сайтом – до 3000 рублей.

2.51. Доплата в целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципального образовательного учреждения пропорционально отработанному времени отдельных категорий работников: библиотекарь, специалист в сфере закупок, электроник, специалист по охране труда - до 3000 рублей.

2.52. Доплата в целях дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений пропорционально фактически отработанному времени отдельным категориям работников:

За счет краевых средств: учитель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, социальный педагог, дворник, уборщик служебных помещений – до 3000 рублей.

За счет средств муниципального бюджета - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - до 3000 рублей

2.53. За высокую результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ - до 3000 рублей.

2.54. За высокий уровень организации работы по раннему выявлению неблагополучных семей, детей с отклоняющимся поведением – до 3000 рублей.

2.55. За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие профессиональные и творческие достижения – до 5000 рублей.

2.56. За выполнение особо важных или срочных работ, мероприятий - до 5000 рублей.

2.57. За проведение работ по размещению информации на сайтах - до 3000 рублей.

2.58. За высокий уровень организации логопедической помощи детям, имеющим нарушения в речи - до 7000 рублей.

2.59. За руководство и организацию работы психолого-медико-педагогического консилиума школы – до 5000 руб.

2.60. За эффективную организацию работы с обучающимися состоящими на учете КДН и ЗП, ПДН, УВД, внутришкольном учете - до 5000 рублей.

2.61. За высокий уровень организации работы по снижению количества преступлений, правонарушений совершенных обучающимися в ОУ - до 3000 рублей.

2.62. Доплата молодому педагогу - 3000 рублей.

2.63. За результативность деятельности наставника – до 5000 рублей.

2.64. За подготовку и проведение массовых внеклассных и внешкольных мероприятий с обучающимися – до 5000 рублей.

2.65. За руководство методическими объединениями - до 2000 рублей.

2.66. За работу педагога в качестве наставника – до 2000 рублей.

- 2.67. За руководство и мониторинг АСУ Сетевой город «Образование» - до 7000 рублей.
- 2.68. За организацию работы по реализации комплекса ГТО, проведение мероприятий комплекса ГТО – до 5000 рублей.
- 2.69. За организацию работы с одаренными детьми – до 5000 рублей.
- 2.70. За организацию работы с детьми с ОВЗ - до 5000 рублей.
- 2.71. За организацию и проведение профориентационной работы – до 3000 рублей.
- 2.72. За организацию работы по выявлению экстремистских материалов - до 3000 рублей.
- 2.73. За составление должностных инструкций работников – до 3000 рублей.
- 2.74. За исполнительскую дисциплину в ведении школьной нормативно-правовой документации – до 5000 рублей.
- 2.75. За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися до 7000 рублей.
- 2.76. За эффективную работу по преодолению проблем в учебной деятельности и коммуникабельности – до 7000 рублей.
- 2.77. За эффективную систему работы с родителями и обучающимися по различным проблемам детско-взрослых отношений – до 5000 рублей.
- 2.78. За своевременное и качественное ведения банка данных детей, охваченных различными видами контроля – до 5000 рублей.
- 2.79. За содержание газонов и насаждений, покос травы по ОУ – до 3000 рублей.
- 2.80. За организацию и проведение школьного этапа олимпиад – до 3000 рублей.
- 2.81. За формирование базы данных учащихся на получение карточек для оплаты по питанию - до 3000 рублей.
- 2.82. За формирование и ведение базы табелей учащихся по питанию - до 5000 рублей.
- 2.83. За качественную подготовку и проведение мероприятий – до 3000 рублей.
- 2.84. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом) – до 5000 рублей.
- 2.85. За повышение уровня качества аттестации кадров – до 3000 рублей.
- 2.86. За обеспечение выполнения требований в сфере профилактики терроризма – до 3000 рублей.
- 2.87. За организацию и проведение ежемесячных генеральных уборок и субботников и ведение работы по благоустройству школьного двора – до 5000 рублей.
- 2.88. За выполнение работ, имеющих выездной характер – до 3000 рублей.

2.89. За создание эффективной системы работы с детьми «группы риска», «трудными семьями» – до 5000 рублей.

2.90. За высокий уровень работы, направленной на исключение случаев травматизма – до 3000 рублей.

2.91. За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей – до 5000 руб.

2.92. За расширенный объем работы и работу, выходящую за пределы нормальной продолжительности рабочего времени – до 7000 руб.

### **3. Порядок оказания материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения**

3.1. Материальная помощь работникам общеобразовательного учреждения может оказываться в случае торжественного события в личной жизни или общественной деятельности работника (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т. д.), а также в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных действий, тяжелая болезнь, тяжелая травма, смерть близкого человека и др.) в личной жизни работника.

3.2. Материальная помощь работнику ОУ устанавливается в фиксированной сумме.

3.3. Материальная помощь работнику ОУ оказывается на основании заявления работника в адрес руководителя ОУ по согласованию с Советом Учреждения и профсоюзным органом.

3.4. Размер материальной помощи работнику ОУ определяется самостоятельно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и устанавливается на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

### **4. Порядок премирования работника общеобразовательного учреждения**

4.1. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) всем группам работников устанавливается за высокое качество организации образовательного и воспитательного процесса, активность и инициативу.

4.2. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) работникам устанавливаются в фиксированной сумме.

4.3. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) работникам ОУ могут устанавливаться как на календарный год, так и ежеквартально или ежемесячно, и по итогам четверти.

4.4. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Комиссией по распределению стимулирующих выплат по согласованию с Советом Учреждения и профсоюзным органом.

4.5. Размер поощрительной выплаты конкретному работнику ОУ определяется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и

устанавливается на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

## **5. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края:**

Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники государственных общеобразовательных организаций, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя учреждения.

Размер ежегодной выплаты устанавливается в сумме 5 750 рублей.

Ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника.

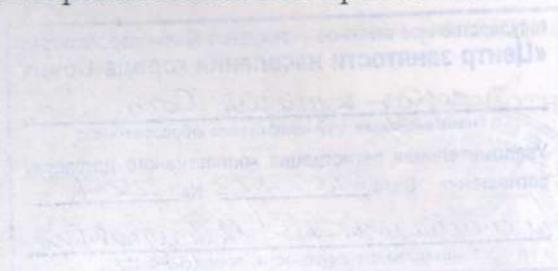
Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам, указанным в первом абзаце настоящего пункта, при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

Ежегодная выплата педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

## **6. Заключительные положения**

Настоящее Положение вступает в силу со дня его подписания и распространяется на все правоотношения, возникшие с 01 августа 2022 года.



В данном документе пронумеровано и  
прошито \_\_\_\_\_ листа(ов)  
Директор МОБУ СОШ № 27 г. Сочи им.  
Раевского Н.Н. \_\_\_\_\_ Е.Ю. Великородная  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ год



государственное казенное учреждение Краснодарского края  
**«Центр занятости населения города Сочи»**  
\_\_\_\_\_ город-курорт Сочи \_\_\_\_\_  
наименование муниципального образования  
Уведомительная регистрация коллективного договора,  
соглашения Дата 02.09.2022 № 22-А  
\_\_\_\_\_ г. специалист А.А. Таубовько \_\_\_\_\_  
наименование должности, подпись, Ф.И.О.