

Согласовано
председатель профсоюзной
Сочи им. организации Лицея №95

Утверждаю
Директор Лицея № 95 г.
К. Э. Циолковского

г. Сочи им. К. Э. Циолковского
И.В.Корохова
« 18 » июня 2023 г.

Ф.А.Тлиф

«18» июля 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЛИЦЕЙ № 95 ГОРОДА СОЧИ
ИМЕНИ К. Э. ЦИОЛКОВСКОГО

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения Лицей № 95 города Сочи им. К.Э. Циолковского (далее – школа, Учреждение) разработано в соответствии с:

- ✓ Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- ✓ Законом Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 14.07.2022) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";
- ✓ Федеральным законом от 27.12.2019 № 463-ФЗ "О внесении изменений в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" с изменениями на 01 июня 2022 года;
- ✓ Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года N 1911-КЗ "О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования"
- ✓ Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года N 225 "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 рублей. (в ред. Постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 14.12.2022 N 4175)
- ✓ приказом Минобрнауки России от 17.12.2010 N 1897 (ред. от 11.12.2020) Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;
- ✓ приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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»; с изменениями, внесенными: приказом Минобрнауки России от 29 июня 2016 года № 755; приказом Минпросвещения России от 13 мая 2019 года № 234;

✓ постановлением Главы муниципального образования город Краснодар 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников»;

✓ приказа департамента образования и науки Краснодарского края от 05.03.2011 г. № 767/1 «О введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края в 2011 году»;

✓ постановлением главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 24.01.2020 № 35 «О внесении изменений в постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

✓ постановлением главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 12.07.2021 № 408 «О внесении изменений в постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

✓ постановлением главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 19.08.2022 г. № 582 «О ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее представления»;

✓ постановлением Главы города Сочи от 23.12.2008 № 1280 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений города Сочи»;

✓ постановлением администрации города Сочи от 14.06.2011 г. № 1113 «О внесении изменений в постановление Главы города Сочи от 23.12.2008 № 1280 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений города Сочи»;

✓ постановлением Главы города Сочи от 20.09.2013 года № 2174 «О внесении изменений в Постановление Главы города Сочи от 23.12.2008 № 1280 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений города Сочи»;

✓ постановление администрации города Сочи от 16.11.2017 года № 1972 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»

✓ постановлением администрации города Сочи от 16.11.2017 года № 1973 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»;

✓ постановлением администрации города Сочи от 17.02.2020 года № 166 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда».

✓ 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»

✓ постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края № 3145 от 22.12.2021 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22 января 2021 года № 50 «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»

✓ постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 6 июня 2022 года № 1657 «О внесении изменений в

постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22 января 2021 года № 50 «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».

- ✓ Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края на 2022 – 2024 годы от 10.01.2022 года № 1.

2. Выплаты стимулирующего характера работников Лицея № 95 предусматривают

установление работникам повышающих коэффициентов к окладу: повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию; персональный повышающий коэффициент к окладу.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

2.1. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,1 - при наличии первой квалификационной категории;

2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0 включительно.

3. Стимулирующие выплаты работникам Лицея № 95 предусматривают установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя Лицея № 95 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Лицея № 95, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений Лицея № 95, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора Лицея № 95; остальных работников, занятых в структурных подразделениях Лицея № 95 – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

3.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Лицея № 95 :

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей .

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Максимальный размер указанной надбавки неограничен. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Повышающий коэффициент за звания «Заслуженный Учитель РФ», «Заслуженный Учитель Кубани»; знаков «Почетный работник общего образования РФ», «Почетная грамота министерства образования и науки РФ» - 0,075

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.3. Молодой педагог (специалист):

3.3.1. В целях привлечения педагогических работников в систему образования Краснодарского края, являющихся выпускниками образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 30 лет (включительно), трудоустроившиеся по основному месту работы в течение года, со дня окончания образовательной организации, по специальности в соответствии с полученной квалификацией в муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную как на территории Краснодарского края так и на территории всей Российской Федерации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата молодому педагогу в размере – 3000,00 рублей; молодому педагогу получившему диплом с отличием – 8000,00 рублей. Данная выплата осуществляется в течение трех лет со дня трудоустройства молодого педагога.

3.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы педагогическим работникам осуществляющим учебный процесс за стаж педагогической работы (от учебной нагрузки), педагогическому персоналу не осуществляющему учебный процесс, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу (от должностного оклада) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

- от 1 года до 5 лет - 5%;
- от 5 лет до 10 лет - 10%;
- от 10 лет и более - 15 %.

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

За работу с молодыми специалистами (наставничество) при наличии положительной динамики в работе молодого специалиста	до 1000 рублей
За создание общего информационного пространства по предметам	2000,00 рублей
За персональное сопровождение и подготовку обучающихся 9 классов к ОГЭ	от 500,00 до 1500,00 рублей
За персональное сопровождение и подготовку обучающихся 11 классов к ЕГЭ	от 500,00 до 1500,00 рублей

За обслуживание и работу со школьным сайтом и «Навигатором» по дополнительному образованию	2000,00 рублей
За ведение личных дел учащихся	3000,00 рублей
За подготовку и проведение аттестации педагогических работников	2000,00 рублей
За ведение работы по организации горячего питания учащихся и педагогических работников, непосредственная работа с классными руководителями и родителями обучающихся по вопросу родительской платы, работа в бракеражной комиссии, контроль за выходом горячих блюд	3000,00 рублей
Руководство методическими объединениями	1000,00 рублей
Заведование учебными кабинетами	до 1500,00 рублей
За активизацию работы по пропаганде здорового и безопасного образа жизни, антинаркотическое просвещение (учителям физической культуры, заместителю директора по ВР, педагогам – психологам).	2000,00 рублей
За организацию и проведение работы по защите социально-экономических интересов и прав работников лицея	800,00 рублей
Оплата за охрану прав детства	2000,00 рублей
За подготовку и проведения лабораторных и практических работ учителям физики, химии и биологии – учителям физики, химии и биологии	от 1000,00 рублей до 3000,00 рублей
Подготовка протоколов педсовета	1000,00 рублей
За выполнение обязанностей муниципального тьютера	600,00 рублей
За курирование методической работы	2 000,00 рублей
За соблюдение санитарно-гигиенического режима в спорткомплексе	1000,00 рублей
За охрану труда и технику безопасности ответственному лицу	5000,00 рублей
За работу с библиотечным фондом учебников	6000,00 рублей
За работу по воинскому учету учащихся и проведение внешкольных мероприятий по начальной военной подготовке	2000,00 рублей
Ответственному за осуществление закупок (контрактному управляющему)	до 10 000,00 рублей (включительно)
Ответственному за работу службы медиации	1 000,00 рублей

Доплата производится независимо от объема учебной нагрузки и (или) отработанного времени. Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному работнику в одной организации, не может превышать указанную сумму.

- **Классное руководство:**

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за исполнение обязанностей классного руководителя в Лицея № 95 имеют педагогические работники, которые выполняют функции классного руководителя.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом директора Лицея № 95.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Лицея № 95, устанавливается из расчета 4000 рублей в месяц за один класс- комплект.

В случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующее ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается в каждом классе, но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения устанавливается педагогическому работнику в классе (классах) независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей ежемесячно из средств Федерального бюджета устанавливается педагогическим работникам лицея, выполняющим функции классного

руководителя, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе – комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

- За внедрение новых педагогических, информационных и профориентационных технологий, направленных на создание условий для формирования культуры профессионального самоопределения, интеграции образовательного процесса с практикой профессионального самоопределения старшеклассников и повышение эффективности взаимодействия образовательных организаций с социальными партнерами по формированию личности с устойчивой жизненной позицией по отношению к выбору профессии – 5000,00 рублей ежемесячно;

3.5. Порядок установления стимулирующих доплат за виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности:

- *стимулирующая доплата является постоянной выплатой и может устанавливаться в процентном отношении к базовой части ФОТ (аудиторная деятельность) или в четко установленной денежной сумме за месяц;
- * конкретный размер стимулирующих доплат учителю определяется директором и фиксируется в приказе с установлением срока установления доплат;
- * перечень стимулирующих доплат может измениться с изменением внешних условий и задач, стоящих перед школой, а также в соответствии с решением трудового коллектива, одновременно могут устанавливаться несколько видов доплат.

К неаудиторной деятельности учителя относится :

- Проверка письменных работ:
 - в 8 – 11 классах по математике - 15%
 - в 8 - 11 классах по русскому языку и литературе - 20%
 - в 8 – 11 классах по иностранному языку, - 10%
 - в 8 – 11 классах по отдельным предметам , предусматривающих наличие обязательных письменных классных практических и лабораторных работ обучающихся (химия, биология, физика, география) – 10 %

Проверка тетрадей оплачивается от установленной учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера, определенные в процентном выражении, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

- Ежегодная денежная выплата к началу учебного года предоставляется педагогическим работникам лицея на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы, 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 не предоставляется педагогическим работникам МОБУ Лицей № 95 г. Сочи им. К.Э. Циолковского., 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 директора лицея.

Размер ежегодной выплаты устанавливается в сумме 5 750 рублей.

Ежегодная выплата осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника.

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

Указанная выплата действует по 31 декабря 2024 года, на основании постановления Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 19.08.2022 № 582 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее предоставления»

4. Стимулирующая выплата, педагогическим работникам, за выполнение показателей эффективности деятельности.

4.1. Выплачивается стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам учебного года по результатам предоставленных участниками образовательного процесса мониторинговых карт с подтверждающими документами в срок **не позднее 20 числа декабря**.

4.2. В конце каждого текущего периода подсчитывается сумма баллов, полученных всеми педагогическими работниками (общая сумма баллов).

Результаты самооценки педагогических работников могут быть обоснованно скорректированы экспертной комиссией по отдельным или по всем показателям и заносится в оценочный лист педагогического работника.

Форма оценочного листа педагогических и других работников лицея утверждается директором с согласия педагогического коллектива лицея.

Каждый работник лицея должен быть ознакомлен с результатами оценки собственной профессиональной деятельности, представленными в оценочном листе.

При согласии с результатами оценки собственной профессиональной деятельности, представленными в оценочном листе работник ставит в оценочном листе свою подпись.

Оценка эффективности работы всех работников лицея осуществляется экспертной комиссией в баллах в соответствии с показателями эффективности работы, представленными в таблице. Работа экспертной комиссии завершается составлением итогового оценочного листа результативности работы всех работников лицея (форма утверждается директором лицея), в который вносится итоговое количество баллов по каждому работнику лицея. Итоговый оценочный лист результативности работы работников лицея представляется экспертной комиссией директору лицея для издания приказа.

Если работник не согласен с результатами оценки собственной профессиональной деятельности, представленными в оценочном листе, то с момента представления оценочного листа экспертной комиссией работнику последний в течение 5 дней вправе подать, а экспертная комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Апелляции работников лицея к экспертной комиссии и порядок внесения изменений в распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников подается Управляющему совету лицея.

В случае не предоставления соответствующих документов комиссии в указанные сроки по неуважительной причине (командировка, больничный лист) в дополнительные сроки документы не рассматриваются, комиссия не собирается, апелляция не рассматривается.

Основанием для подачи заявления работником может быть:

- факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением правовых норм;
- технические ошибки, допущенные комиссией при подведении итогов анкетирования обучающихся, результатов самооценки педагогического работника;
- технические ошибки, допущенные комиссией при оценке портфолио и результатов инновационной (экспериментальной) деятельности, инновационной печатной или электронной продукции педагогического работника.

Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Экспертная комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

В случае несогласия работника лица с обоснованным ответом комиссии по результатам дополнительной проверки результатов его профессиональной деятельности, работник может обратиться с апелляцией к Управляющему совету лица, обосновав свою точку зрения на его заседании.

Управляющий совет может инициировать дополнительное расследование в отношении оценки профессиональной деятельности работника, признать доводы работника обоснованными, признать доводы работника несостоятельными.

Управляющий совет может внести изменения в итоговый оценочный лист результативности работы работников лица в следующих случаях:

- а) установив премирование работников лица по дополнительным критериям (показателям), связанным с результатами работы с добавлением дополнительных баллов;
- б) установив премирование работников лица за ярко выраженные проявления профессионализма, высокие результаты работы на основании обоснованного решения других органов самоуправления лица (Родительского комитета, Педагогического совета);
- в) признав доводы работника лица, подавшего апелляцию в Управляющий совет обоснованными.

4.3 Размер стимулирующей части ФОТ, текущего года делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Размер стимулирующих выплат учителям лица осуществляется по формуле:

$S1 = A1 \times D1$, где:

S1 – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику лица;

A1 – цена одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда учителя (ФОТ ст. пр.);

D1, – итоговое количество баллов, отражённое в итоговом оценочном листе результативности работы учителей лица.

Положение вступает в силу с 01.09.2023г.