

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ТУЛЬСКАЯ ОБЛАСТЬ

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 10»**

301846, Тульская область, город Ефремов, улица Интернациональная, 4а
тел/факс (48741) 40871, E-mail: school10.efremov@tularegion.org

Принято
общим собранием работников
Протокол № 5 от 20.12.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ «СШ № 10»
Н.С. Петрушина

Приказ № 121 от «20» декабря 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 10»**

г. Ефремов, 2024 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №10» (далее Положение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 10» (далее соответственно - ОО, работники) и включает в себя:

- размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее - ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя ОО;
- условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
- условия осуществления выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Оплата труда работников в ОО формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в ОО, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Оплата труда работников ОО осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ОО, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образования

2.1. Размеры должностных окладов, ставок работников образования ОО устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Квалификационные уровни	Размер, рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	10 055,00
должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»:	
1 квалификационный уровень	11 735,00
2 квалификационный уровень	12 323,00
должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»:	
1 квалификационный уровень	18 198,00
2 квалификационный уровень	19105,00
3 квалификационный уровень	19 649,0
4 квалификационный уровень	20012,0
должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»:	
1 квалификационный уровень	21109,0
2 квалификационный уровень	22164,0
3 квалификационный уровень	22 799,0

Должностной оклад, ставка работников образования ОО, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.2. Работникам образования ОО устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по ОО;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам приведены в пунктах 2.3 - 2.9 настоящего Положения.

2.3. Персональный повышающий коэффициент рассчитывается один раз в год (на начало нового учебного года) по результатам деятельности работников в предыдущем учебном году.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам ОО не носит обязательный характер.

2.4. Решение об установлении конкретного персонального повышающего коэффициента к окладу определяется директором персонально в отношении конкретного работника и в пределах фонда оплаты труда, исходя из важности (уникальности) данного работника для реализации задач образовательной организации, определенных в Уставе.

2.5. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке - до 3,0.

Критерии оценки результатов деятельности для установления персонального повышающего коэффициента для педагогических работников ОО устанавливаются приложением № 10 к настоящему Положению.

Результаты определения размеров персонального повышающего коэффициента оформляется приказом директора.

2.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам ОО согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

2.7. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам ОУ в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,1.

2.8. С учетом условий труда работникам образования ОО устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения и локальным актом ОО - Положением об условиях осуществления выплат компенсационного характера и других вопросах оплаты труда работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 10» (приложение 13).

2.9. Работникам образования ОО устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения и локальным актом ОО - Положением о выплатах стимулирующего характера и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 10» (приложение 14).

2.10. Особенности оплаты труда педагогических работников ОО устанавливаются приложением № 4 к настоящему Положению.

2.11. Критерии оценки результатов деятельности для установления персонального повышающего коэффициента для педагогических работников ОО устанавливаются приложением № 10 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих.

3.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Размер, рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные»	
1 квалификационный уровень	8387,00
2 квалификационный уровень	8779,00
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные»	
1 квалификационный уровень	11666,00
2 квалификационный уровень	11979,00
3 квалификационный уровень	12333,00
4 квалификационный уровень	13040,00
5 квалификационный уровень	17455,00
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности»	
1 квалификационный уровень	14598,00
2 квалификационный уровень	15252,00
3 квалификационный уровень	15970,00
4 квалификационный уровень	16686,00
5 квалификационный уровень	17455,00
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности»	
1 квалификационный уровень	18 059,00
2 квалификационный уровень	19 236,00
3	

3.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ:

Должности	Размер, рублей
Системный администратор, специалист по охране труда, специалист по закупкам	14598,00
Заведующий библиотекой, читальным залом	26177,00
Начальник отдела	17455,00

3.3. Работникам, занимающих должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу по ОО;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет;

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

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 3.4 - 3.8 настоящего Положения.

3.4. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающим должности служащих, не носит обязательный характер. Решение об установлении конкретного персонального повышающего коэффициента к окладу определяется директором персонально в отношении конкретного работника и в пределах фонда оплаты труда, исходя из важности (уникальности) данного работника для

реализации задач ОО.

Результаты определения размеров персонального повышающего коэффициента оформляется приказом директора.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент назначается на начало нового учебного года по результатам деятельности работников в предыдущем учебном году (приложение 9).

3.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, согласно приложениям № 1 -3 к настоящему Положению.

3.6. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения и локальным актом ОО - Положением об условиях осуществления выплат компенсационного характера и других вопросах оплаты труда работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 10» (приложение 13).

3.7. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.8. Критерии оценки результатов деятельности для установления персонального повышающего коэффициента для секретаря, делопроизводителя, юрисконсультанта, экономиста по договорной и претензионной работе, специалиста (агента) по закупкам, лаборанта, шеф-повара (повара), техника, заместителя директора по АХЧ, завхоза и других работников ОО устанавливаются приложением № 11 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов работников ОО, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Размер, рублей
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	7687,00
2 квалификационный уровень	7945,00
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	10594,00
2 квалификационный уровень	10697,00
3 квалификационный уровень	11624,00
4 квалификационный уровень	11767,00

4.2. Работникам ОО, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по ОО;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

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

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 4.3 - 4.6 настоящего Положения.

4.3. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающим должности служащих, не носит обязательный характер. Решение об установлении конкретного персонального повышающего коэффициента к окладу определяется директором персонально в отношении конкретного работника и в пределах фонда оплаты труда, исходя из важности (уникальности) данного работника для реализации задач ОО. Результаты определения размеров персонального повышающего коэффициента оформляется приказом директора.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент назначается на начало нового учебного года по результатам деятельности работников в предыдущем учебном году (приложение 9).

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения и локальным актом ОО - Положением об условиях осуществления выплат компенсационного характера и других вопросах оплаты труда работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 10» (приложение 13).

4.5. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.6. Критерии оценки результатов деятельности для установления персонального повышающего коэффициента для работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих ОО устанавливаются приложением № 12 к настоящему Положению.

5. Условия оплаты труда руководителя ОО и его заместителей.

5.1. Должностной оклад руководителя ОО определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им ОО, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя ОО определяется работодателем в соответствии с отнесением ОО и к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности ОО.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителя ОО относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых, создана ОО. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителя ОУ определен приложением № 6 к настоящему Положению.

Размер должностного оклада заместителей директора ОУ устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ОО, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ОО (без учета заработной платы руководителя и заместителей руководителя) не может превышать восьмикратный размер.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя ОО, его заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5.2. С учетом условий труда руководителю ОО и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения и локальным актом ОО - Положением об условиях осуществления выплат компенсационного характера и других вопросах оплаты труда работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 10» (приложение 13).

Руководителю ОО устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов, осуществляющих образовательную деятельность.

Заместителям руководителя ОО указанные выплаты устанавливаются руководителем ОО в соответствии с данным Положением.

5.3. Премии директору ОО устанавливаются работодателем с учетом результатов деятельности ОО в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы ОО, предусмотренными Положением об оплате труда руководителей, утвержденным учредителем и согласованным с территориальным органом профсоюза. Заместителям директора устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя ОО.

6.1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя ОО (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя ОО.

6.2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады, должностные оклады, ставки, выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала ОО, которые осуществляются за счет средств бюджета муниципального образования.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала, надбавка за специфику работы в ОО.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала ОО осуществляется ОО за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя ОО.

6.3 Средняя заработная плата работников основного персонала ОО определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок, выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплат стимулирующего характера работников основного персонала ОО за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала ОО за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя ОО.

6.4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала ОО учитывается среднемесячная численность работников основного персонала ОО, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала ОО, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала ОО, являющихся внешними совместителями.

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

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

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

6.6. Работник, работающий в ОО на одной и более одной ставке (оформленный в ОО как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала ОО как один человек (целая единица).

Работники основного персонала ОО, 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 основного персонала ОО учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) 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:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе);

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

6.7. Среднемесячная численность работников основного персонала ОО, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала ОО, работавших на условиях неполного рабочего времени.

6.8. Изменение размера кратности для установления должностного оклада руководителей ОО производится с учетом изменения объемных показателей.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Работникам ОО устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера выплачиваются вместе с заработной платой.

7.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работодатель по согласованию с представительным органом работников принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам ОО, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

7.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

7.4. Повышенная оплата за работу в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях, производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере не менее 35 процентов оклада, должностного оклада, ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Перечень должностей работников ОО для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

7.5. Расчет части оклада, должностного оклада, ставки за час работы определяется путем деления оклада, должностного оклада, ставки работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

7.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается локальным нормативным актом ОО, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в ОО устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемой работы;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление выплат стимулирующего характера работникам ОО осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ОО, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Стимулирующие выплаты определяются работникам за фактически отработанное время и могут определяться как в процентах, так и в абсолютном размере. Итоговое решение о размерах стимулирующих выплат оформляется приказом директора.

8.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности;
- эффективность и результативность выполненных работ.

8.3. Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью

ОО.

8.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам

за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб ОУ;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ОУ;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

Стимулирующие выплаты и материальная помощь сотрудниками определяются в соответствии с локальным актом ОО - Положением об условиях осуществления выплат компенсационного характера и других вопросах оплаты труда работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 10» (приложение 13).

9. Индексация заработной платы

9.1. Индексация заработной платы (далее - индексация и зарплата) обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работников данного работодателя.

9.2. Индексация проводится не реже 1 раза в год.

9.3. Причинами индексации являются:

- Изменение установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

- Причины, согласованные работниками и работодателем в коллективном договоре, коллективных соглашениях, или установленных работодателем локальными нормативными актами.

- В иных случаях, установленных действующим законодательством.

9.4. В случае одновременного действия нескольких причин индексирование проводится только по одной из них с показателем наибольшего (или наименьшего) изменения (или по средней величине изменения таких причин).

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Работникам ОУ, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в ОУ (структурном подразделении) в процентном отношении от должностного оклада (оклада), ставки в соответствии с приложением №7 к настоящему Положению.

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Должностные оклады работников по должностям советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, преподаватель – организатор основ безопасности и защиты Родины увеличиваются.

Должности	Размер, рублей
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями,	19 242,00
преподаватель – организатор основ безопасности и защиты Родины	20 012,00

10.2. Работникам ОО в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ОО, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда ОО работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь размере 10000 (десяти тысяч) рублей..

Решение об оказании работнику ОО материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель ОО в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

10.3. Педагогическим работникам ОО, руководителю, заместителям руководителя, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании».

10.4. Руководителю ОО указанные выплаты устанавливаются работодателем. Педагогическим работникам, заместителям руководителя ОО, указанные выплаты устанавливаются руководителем ОО в размере 10 % от ставки должностного оклада.

10.5. Работникам ОО один раз в год производится единовременная выплата на санаторно - курортное лечение, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада по основной занимаемой должности.

10.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, почетного звания, нагрудного знака (значка), ведомственного знака отличия, ученой степени доктора наук и кандидата наук, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы, педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждении нагрудным знаком (значком), ведомственным знаком отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

10.7. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством.

10.8. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной ОО, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

Оплата труда данных высококвалифицированных работников осуществляется на почасовой основе с применением коэффициентов почасовой оплаты, предусмотренных приложением № 8 к настоящему Положению к должностному окладу, ставке должностей, отнесенных к 1 квалификационному уровню ПКГ «Педагогические работники».

В размеры оплаты труда, рассчитанной в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению, включена оплата за отпуск.

Коэффициенты почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

к Положению об условиях оплаты
труда работников Муниципального
казенного общеобразовательного
учреждения
«Средняя школа № 10»

ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ

за выслугу лет в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении
«Средняя школа № 10»

1. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам ОО в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу
Стаж работы от 0 до 2 лет	0,02
Стаж работы от 2 до 5 лет	0,05
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,10
Стаж работы от 10 до 20 лет	0,15
Стаж работы более 20 лет	0,20

Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается к окладу, должностному окладу, ставке, как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, за фактически отработанное время.

2. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

3. Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет в ОО производится в порядке, предусмотренном приложением № 2 к Положению об условиях оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 10».

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет работникам образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организациях согласно приложению № 3 к Положению об условиях оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №10».

ПОРЯДОК

исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет

1. В стаж работы засчитывается (исчисления стажа):

а) время работы в ОО;

б) время прохождения военной службы в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», время службы в Вооруженных силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию образования не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

период приостановления действия трудового договора на период прохождения работником военной службы по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №580ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войск национальной гвардии Российской Федерации;

в) время работы в ОО в период учебы студентам педагогических высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в организациях образования;

г) работникам ОО при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) время работы в органах исполнительной власти всех уровней, организациях (учреждениях) на идентичных должностях (профессиях), а также должностях (профессиях), связанных с направлением деятельности ОО или отвечающих функционалу занимаемой в ОО должности;

2. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за выслугу лет учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются

следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте «а» пункта 2 Порядка исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет (далее - Порядок);

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профессионального образования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в аппарате Уполномоченного по правам ребенка, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в Организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки);

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

педагогам-библиотекарям;

методистам;

педагогическим работникам профессиональных образовательных

Организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям Организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных Организаций, преподавателям музыкальных дисциплин профессиональных образовательных

Организаций, учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных Организаций в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организации высшего образования, профессиональной образовательной организации педагогического образования.

7. Работникам Организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных Организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

9. Работникам Организаций могут быть засчитаны в стаж работы иные периоды работы (службы) в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

10. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет, утвержденным локальным нормативным актом Организации, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Организации создается соответствующая комиссия, по исчислению стажа для установления работникам повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет.

ПЕРЕЧЕНЬ

**организаций (учреждений) и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж
работников образования (педагогический стаж)**

Наименование организаций	Наименование должностей
<p>I. Образовательные организации (в том числе военные профессиональные организации, военные образовательные организации высшего образования; образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых)</p>	<p>I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи. педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь</p>

Наименование организаций	Наименование должностей
II. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие
III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	III. 1. Работники, занимающие руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности, связанные с направлением деятельности Организации или отвечающие Функционалу занимаемой в Организации должности (профессии). 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, работники, занимающие руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры - инструкторы - методисты, инженеры -
V. Общежития организаций, предприятий, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в организациях здравоохранения и социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

ОСОБЕННОСТИ оплаты труда педагогических работников

1. Порядок оплаты труда за часы педагогической (преподавательской) работы

Оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 10» (далее - ОО) устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством.

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

Тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

1.1. Учителя, преподаватели.

1.1.1. Оплата за часы педагогической работы учителей и преподавателей в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в ОО (структурном подразделении), определенных приложением № 8 к Положению об условиях оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 10», на объем установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов преподавательской работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется оплата:

учителей и преподавателей за работу в другой ОО (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данное ОО является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению обучающихся на дому в соответствии с медицинским заключением (дистанционном обучении), а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.1.2. Установленная учителям, преподавателям ОО при тарификации оплата за часы педагогической работы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.1.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификация проводится раздельно по полугодиям.

1.1.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета оплаты за часы педагогической работы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

2. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда педагогических работников производится по тарификации со дня начала замещения за все часы фактической нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 1.1.1 настоящего приложения.

Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации) на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад, ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3. Порядок оплаты труда работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся

3.1. За педагогическими и другими работниками ОО при направлении их, по согласованию с руководителем, в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в загородных оздоровительных организациях независимо от организационно-правовых форм сохраняется заработная плата, установленная трудовым договором.

3.2. Для работы в лагерях с дневным (круглосуточным) пребыванием детей, создаваемых органами местного самоуправления и ОО, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, установленной трудовым договором. В случае привлечения их к работе сверх предусмотренного при тарификации объема учебной нагрузки, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

Для педагогических и других работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время, с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.3. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в ОО установленных Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов, осуществляющих образовательную деятельность для руководителей структурных подразделений.

3.4. Педагогическим и иным работникам, привлекаемым к проведению туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в ОО (структурном подразделении), установленных Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов, осуществляющих образовательную деятельность.

ПОРЯДОК

отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов, осуществляющих образовательную деятельность

1. Отнесение муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Организаций), к группам по оплате труда руководителей производится не чаще одного раза в год работодателем в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Организаций.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых Организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных настоящим порядком, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Организациях, суммарное количество баллов может быть увеличено работодателем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. При установлении группы по оплате труда руководителей Организаций контингент обучающихся определяется:

3.1. По дошкольным образовательным организациям - по количеству групп на начало учебного года.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Объемный показатель пункта 1 таблицы № 1 при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только в отношении количества детей, обучающихся на основе кратковременного пребывания (кроме обучающихся основного списочного состава).

3.2. По общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года.

3.3. По организациям дополнительного образования, в т.ч. спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на
0 января. При этом в списочном составе обучающиеся в образовательных организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365:

в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

4. За всеми типами Организаций, находящихся на капитальном ремонте или деятельность которых временно приостановлена, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта или приостановки деятельности, но не более чем на один год.

5. Организации с преимущественной коррекцией и реабилитацией относятся к I группе по оплате труда руководителей.

6. Организации дополнительного образования относятся к группам по оплате труда по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. К объемным показателям деятельности Организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников Организации, количество обучающихся, сменность работы образовательной Организации, наличие структурных подразделений и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Организации.

8. Объем деятельности каждой Организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Таблица № 1

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся в Организации (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	За каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в Организации	За каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5
3.	Количество обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа	За каждого обучающегося	0,5
4.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося	0,5
5.	Наличие статуса базовой, ресурсной Организации, стажировочной площадки, пилотной Организации	За каждый вид	10
6.	Наличие статуса региональной инновационной площадки		15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	15
8.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе организации	За каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средств
9.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	За каждую единицу, находящуюся на балансе организаций; в других случаях	30 15
10.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	50
11.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	20
12.	Круглосуточное пребывание обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа)	За каждого обучающегося	0,3
13.	Наличие в Организации интерната и др. структурных подразделений	За каждый вид	20
14.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном	За каждый класс	10

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
	процессе компьютерных классов		
15.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе объектов инфраструктуры Организации: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	10
16.	Наличие классов (групп), перешедших на федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения	За каждый класс	5
17.	Наличие групп дошкольного образования в Организациях	За каждую группу	10
18.	Наличие обучающихся в Организации (за исключением организаций дополнительного образования), получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,5
19.	Наличие обучающихся, получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги вне данной Организации (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,1
20.	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной деятельности обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)	За каждый вид	15
21.	Наличие классов (групп), в которых реализуется инклюзивное обучение	За каждый класс	5
22.	Наличие классов в общеобразовательной организации с углубленным изучением отдельных предметов, классов профильного обучения	За каждый класс	5
23.	Наличие групп продленного дня в общеобразовательной организации	За каждую группу	5
24.	Наличие обучающихся по дистанционной форме обучения	За каждого обучающегося	0,5
25.	Наличие обучающихся по индивидуальному учебному плану, в том числе реализующих ускоренное обучение	За каждого обучающегося	0,5

9. Организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со

следующей таблицей:

№ п/п	тип и специфика деятельности (специальные наименования) образовательных организаций	Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.

1	2	3	4	5	6
1.	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации; организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2.	Общеобразовательные организации с профильными классами; Организации с наличием групп дошкольного образования	свыше 450	до 450	до 300	
3.	Организации с классами (группами), реализующими адаптированные образовательные программы; Общеобразовательные организации с классами углубленного обучения (в том числе лицеи, гимназии)	свыше 400	до 400	до 300	
4.	Организации, реализующие адаптированные образовательные программы	свыше 350	до 350	до 300	

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителя Организации

воспитатель
инструктор по физической культуре
концертмейстер
методист
младший воспитатель
музыкальный руководитель
педагог дополнительного образования
педагог-организатор
педагог-психолог
преподаватель
преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины
социальный педагог
специалист по учебно-методической работе
старший вожатый (вожатый),
методист,
воспитатель,
тренер-преподаватель,
педагог дополнительного
образования) тренер-преподаватель,
тьютор учитель
учитель-дефектолог
учитель-логопед.

Приложение № 7
к Положению об условиях оплаты
труда работников МКОУ «СШ №
10», осуществляющих
образовательную деятельность

**РАЗМЕРЫ
надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении)**

№ п/п	Наименование организаций	Категория работников	Размеры надбавок, %
1. Общеобразовательные организации			
1.1.	Общеобразовательные организации (классы, группы, отделения), реализующие инклюзивное обучение	Руководитель организации ¹ , заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	15
1.2.	Общеобразовательные организации (классы, группы) с углубленным изучением отдельных предметов	Педагогические работники - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
1.3.	Индивидуальное обучение на дому; дистанционное обучение	Педагогические работники	10
1.4.	Классы компенсирующего обучения	Педагогические работники - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
1.5.	Классы предпрофильного и профильного обучения	Педагогические работники - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
1.6.	Общеобразовательные организации с наличием интерната	Руководитель организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
1.7.	Общеобразовательные организации, имеющие классы (группы), реализующие адаптированные общеобразовательные программы	Руководитель организации ¹ , заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
1.8.	Общеобразовательные организации, реализующие дополнительные общеразвивающие программы двух и более направленностей для детей дошкольного возраста	Руководитель организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10

№ п/п	Наименование организаций	Категория работников	Размеры надбавок, %
2. Дошкольные образовательные организации			
2.1.	Дошкольные образовательные организации, реализующие адаптированные образовательные программы	Руководитель организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	15
2.2.	Дошкольные образовательные организации с группами, в которых реализуются адаптированные образовательные программы	Руководитель организации ¹ , заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
2.3.	Дошкольные образовательные организации, реализующие дополнительные общеразвивающие программы двух и более направленностей	Руководитель организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
3.	Организации в сельской местности	Женщины, работающие на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) ²	25
4.	Организация дополнительного образования	Руководитель организации, заместитель руководителя, работники образования, служащие, деятельность которых непосредственно связана с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10

- размер надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), руководителю устанавливается независимо от количества классов, групп, отделений.

¹ - размер надбавки за специфику работы применяется для лиц, работающих с перерывом рабочего времени более двух часов подряд, пропорционально доле рабочего времени, фактически отработанного в режиме с разрывом.

1 Размер надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении) определяется суммарно по всем основаниям, которые соответствуют специфике деятельности Организаций.

2 Надбавка за специфику работы в Организации (структурном подразделении) устанавливается за фактически отработанное время.

Приложение № 8
к Положению об условиях оплаты труда
работников МКОУ «СШ № 10»,
осуществляющих образовательную
деятельность

КОЭФФИЦИЕНТЫ

почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в МКОУ «СШ № 10», осуществляющих образовательную деятельность

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор или доктор наук	доцент или кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных организациях	0,044	0,035	0,03

Приложение № 9
к Положению об условиях оплаты труда
работников Муниципального казенного
образовательного учреждения «Средняя
школа № 10»

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей рабочих, имеющих право на повышающий коэффициент к окладу
за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных)
работ**

1. Специалист по закупкам
2. Повар
3. Завхоз
4. Секретарь
5. Шеф-повар
6. Заместитель директора по АХЧ
7. Дворник
8. Рабочий по обслуживанию здания
9. Уборщик

Приложение № 10
к Положению об условиях оплаты труда
работников Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения «Средняя
школа № 10»

Критерии оценки результатов деятельности для установления персонального повышающего коэффициента: (педагогических работников ОО)

Критерии	Размер коэффициента	Показатели
Уровень профессиональной подготовки	0,1-0,5	Активность во внеурочной деятельности, воспитательной деятельности
	0,1-0,7	Качество освоения учебных программ по результатам всероссийских проверочных работ, региональных контрольных работ, муниципальных контрольных работ, государственной итоговой аттестации
	0,1-0,5	Участие в методической и научно-исследовательской работе
	0,1-0,3	Качественное ведение документации, отчетных и аналитических материалов
	0,1-0,2	Соблюдение требований ТБ, ШИБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм; культуры образовательной среды
	0,1-0,3	Высшее профессиональное образование по профилю работы или высшее профессиональное образование и наличие курсов профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) по профилю работы.
	0,1-0,8	Применение в работе современных педагогических форм и методов обучения
	0,1-0,7	Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей
	0,1-1,0	Разработка учебно-программных, дидактических материалов и авторских программ
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач образовательного учреждения	Размер определяется директором	Основание указывается в приказе

*Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику при достижении максимального значения суммарной оценки эффективности и результативности деятельности с учетом фонда оплаты труда.

Критерии оценки результатов секретаря, делопроизводителя, юрисконсультанта, экономиста по договорной и претензионной работе, специалиста (агента) по закупкам, лаборанта, шеф-повара (повара), техника, заместителя директора по АХЧ, завхоза и других работников ОО для установления персонального повышающего коэффициента:

Критерии размер Коэффициент
<p>Сложность и напряженность труда: Работа с обращениями граждан - до 1,5 Одновременность выполнения разного вида работ (подготовка отчетов, оформление документов, работа с персоналом - до 1,7 Срочность выполнения работ - до 1,8 Сложность выполняемых работ - до 3,0 Высокие результаты работы: Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса – до 1,5 Качественное ведение документации - до 1,7 Качественный учет контингента обучающихся - до 1,5 Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике: Личные и деловые качества работника - до 1,3 Высокий уровень исполнительской дисциплины - 1,3 Организация работы по питанию обучающихся ОУ: Качество организации работы с родителями - до 1,3 Организация, ведение документации и отчетности по питанию обучающихся - до 2,0 Отсутствие жалоб на организацию работы по питанию обучающихся ОУ - до 1,5 Организация работы с родителями, классными руководителями и обучающимися по охвату ОУ горячим питанием - до 1,5</p>

*Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику при достижении максимального значения суммарной оценки эффективности и результативности деятельности с учетом фонда оплаты труда.

Приложение № 12
к Положению об условиях оплаты труда
работников Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения «Средняя
школа № 10»

**Критерии оценки
результатов деятельности работников, осуществляющих деятельность по
профессиям рабочих для установления персонального повышающего
коэффициента:**

Критерии	Размер коэффициента	Показатели
Отсутствие замечаний по качеству и своевременности выполнения должностных обязанностей и поставленных задач	0,1 - 0,5	Высокий уровень исполнительской дисциплины
	0,1 - 0,3	Рациональное использование материалов, электроэнергии, тепла, оборудования и других материальных ресурсов; бережное отношение к инвентарю, инструменту; содержание в чистоте и порядке рабочего места
	0,1 - 0,3	Обеспечение качественного санитарного состояния помещений; отсутствие замечаний со стороны директора
	0,1-0,6	Проведение профилактического и текущего ремонта оборудования, помещений
	0,2-0,4	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	0,1-0,3	Высокая производительность труда
	0,1-0,3	Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей
	0,1-0,2	Качественное обеспечение бесперебойной работы учебного и технологического оборудования
	0,1-0,2	Качественное соблюдение требований ТБ, ШИБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм;
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач образовательного учреждения	Размер определяется директором	Основание указывается в приказе

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях осуществления выплат компенсационного характера и других вопросах оплаты труда
работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 10»

I. Общие положения.

1.1. Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации; постановлением правительства Российской Федерации от 04.04.2020г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»; постановлением правительства Тульской области от 15.04.2014 № 190 « О порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении тульской области, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, доплаты за выполнение функций классного руководителя»; постановлением администрации МО город Ефремов № 178 от 29.01.2015г. «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов осуществляющих образовательную деятельность»; постановлением администрации МО город Ефремов от 15.12.2017 № 1441 «О внесении изменений в постановление администрации МО город Ефремов от 29.01.2015г. № 178 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов осуществляющих образовательную деятельность»; постановлением администрации МО город Ефремов от 01.08.2018г. № 1102 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Ефремов от 29.01.2015 № 178 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов осуществляющих образовательную деятельность»; постановлением администрации МО город Ефремов от 13.03.2020г. № 349 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Ефремов от 29.01.2015 № 178 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов осуществляющих образовательную деятельность»; постановлением администрации МО город Ефремов от 23.12.2020 № 1579 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Ефремов от 29.01.2015 № 178 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов, осуществляющих образовательную деятельность»; постановлением администрации муниципального образования город Ефремов от 02.08.2021 № 957 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Ефремов от 29.01.2015 № 178 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением администрации муниципального образования город Ефремов от 28.10.2021 № 1440 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Ефремов от 29.01.2015 № 178 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов, осуществляющих образовательную деятельность».

1.2. Данное положение определяет размеры и порядок выплаты премий, доплат, надбавок работникам МКОУ «СШ № 10» (далее - Организация).

1.3. Положение вводится в целях материального стимулирования работников Организации для

повышения качества образовательной деятельности, эффективности методической и хозяйственной деятельности образовательного учреждения.

1.4. Положение (выплаты компенсационного характера, их виды, размеры и условия их осуществления) устанавливается в соответствии с коллективным договором и принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, принятых по согласованию с представительным органом работников.

1.5. Настоящее Положение об условиях осуществления выплат компенсационного характера и других вопросах оплаты труда МКОУ «СШ № 10» (далее - Положение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников и включает в себя:

- условия осуществления выплат компенсационного характера;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.6. Условия выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

II. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. Решение об установлении выплат компенсационного характера принимает руководитель Организации (директор школы) с учетом решения комиссии (далее - Комиссия), созданной в ОУ, в следующем порядке:

заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным директору непосредственно;

иным работникам, подчиненным заместителям директора, - по представлению заместителей директора ОУ;

Установление выплат работникам ОУ осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Выплаты компенсационного характера заместителям директора могут быть установлены директором ОУ в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Доплаты и надбавки производятся за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей и расширение сферы деятельности сотрудника Организации.

2.3. Доплаты и надбавки могут отменяться, уменьшаться или увеличиваться в процентном отношении к ставке приказом директора на основании представлений администрации. Основанием для лишения или уменьшения доплат, надбавок и премий могут являться нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, Устава Организации и ненадлежащее выполнение работником своих обязанностей. Работник школы может быть лишен доплат, надбавок или премии полностью или частично:

- сроком на 1 месяц,
- на время взыскания, наложенного на него за нарушение своих должностных обязанностей,
- на срок, оговоренный приказом, за недобросовестное исполнение своих должностных обязанностей, выявленных в результате проведения проверки,
- до окончания учебного года.

2.4. Размер вышеуказанных выплат зависит от объема и количества выполняемой работы и определяется в процентном отношении к ставкам работников Организации, в пределах средств, направленных на оплату труда.

2.5. Работникам МКОУ «СШ № 10» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются выплаты в соответствии с настоящим Положением.

2.6. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Директор ОУ по согласованию с представительным органом работников принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам ОУ, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры, по специальной оценке, условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.7. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с настоящим Положением.

2.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Перечень должностей работников Организации для установления доплаты за работу в ночное время размер доплаты устанавливается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

2.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.11. За дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности устанавливаются выплаты в соответствии с настоящим Положением.

2.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается настоящим Положением, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Снятие или уменьшение выплат компенсационного характера определяются следующими причинами:

- окончание срока действия выплат компенсационного характера;
- окончание выполнения работ, по которым были определены выплаты;
- отказ работника от выполнения работ, за которые были определены выплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены работы, определенные в выплатах, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное в выплатах;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе);
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании ОУ;
- уменьшение финансовых средств.

Выплаты компенсационного характера работникам МКОУ «СШ № 10» могут быть сняты приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом. Выплаты компенсационного характера выплачиваются вместе с заработной платой.

Заместителям директора МКОУ «СШ № 10» устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

III. Размеры выплат надбавок, доплат и премий работникам.

3.1. Доплаты и надбавки производятся за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей и расширение сферы деятельности сотрудника, и выплачиваются ежемесячно.

3.2. Доплаты и надбавки устанавливаются учителям:

3.2.1. Проектная деятельность с учащимися - до 10%.

3.2.2. Аттестация обучающихся по форме семейного образования - до 20%.

3.2.3. Учителям-предметникам за работу с электронными журналами в АИС «Сетевой город. Образование» - до 10%.

3.2.4. Качественная работа с ЭД, ЭЖ - до 10 %

3.2.5. Администратору автоматизированной информационной системы Тульской области «Сетевой город. Образование» - до 25%.

3.2.6. Ответственному за информатизацию учебно-воспитательного процесса - до 10%.

3.2.7. Ответственному за организацию оснащения учебно-воспитательной деятельности - до 5%.

3.2.8. За создание, ведение и заполнение автоматизированной таблицы Excel для расчёта стимулирующих выплат по балльной системе - до 5%.

3.2.9. Планирование расписания уроков для учителя и ученика, корректирование расписания, заполнение в АИС «Сетевой город. Образование» модуля «Расписание» - до 100%.

3.2.10. Администратору сайта образовательного учреждения МКОУ «СШ №10» - до 30%.

3.2.11. Создание архива книги выдачи аттестатов учащихся в электронном виде - до 25%.

3.2.12. Руководство методическим объединением Школы: ШМО начальных классов, ШМО гуманитарного цикла, ШМО естественнонаучного цикла, ШМО классных руководителей - до 10 %, ШМО дополнительного образования - до 10 %.

3.2.13. Руководство районным методическим объединением учителей (РМО) — до 20 %.

3.2.14. Руководство профсоюзной организацией МКОУ «СШ №10» - до 10%.

3.2.15. Руководство и развитие цифровой образовательной среды - до 30%.

3.2.16. За создание и заведование школьным музеем - до 10%.

3.2.17. За заведование учебным кабинетом:

- за библиотекой - до 25%;

- за спортивные залы - до 20%;

- за мастерские технического и обслуживающего труда, кабинет информатики - до 20%;

- за костюмерную - до 15%;

- за кабинет физики, химии, ОБЖ - до 10%;

- за стандартные учебные кабинеты - до 10%.

3.2.18. За проведение лабораторно-практических работ по физике, биологии, химии, информатике - до 25%.

3.2.19. За вредные условия в кабинете химии и в кабинете ИВТ - до 10%.

3.2.20. За работу с библиотечным фондом - до 25%.

3.2.21. Создание и ведение электронной базы книжного фонда - до 25%.

3.2.22. За наставничество - до 15%.

3.2.23. Выполнение обязанностей секретаря педсовета, совещаний при директоре, общих собраний — до 20%.

3.2.24. Ответственному за учёт детей по микрорайону - до 10%.

3.2.25. За информационно-публицистическую и рекламно-информационную работу в социальных сетях (одноклассники, в контакте, Twitter- до 20%.

3.2.26. Ответственному за фото и видео-редакцию - до 20%.

3.2.27. На деление классов наполняемостью менее 25 учащихся на ин.яз., технологию, информатику: за 1 час - до 5,5%.

3.2.28. Учителям-предметникам за проверку тетрадей (из расчёта количества часов):

- в начальных классах - до 20%;

- по русскому языку - до 20%;

- по математике - до 15%;

- по физике, химии, информатике, иностранному языку - до 10%;

по биологии, истории и обществознанию, географии, черчению, изо, технологии - до 8%.

3.2.29. Организация и проведение промежуточной аттестации обучающихся, ВПР, ВОШ: за обязательные предметы - от 5 до 10%; за предметы по выбору - до 5% .

3.2.30. Проведение дополнительных занятий (не менее 1 раза в неделю) в целях подготовки к ГИА, ВПР: 1-5 человек - до 3%; 6-10 человек - от 4% до 5%; более 10 человек - от 5% до 10%.

3.2.31. Ведение сайта «Добро.ру», «Новигатор» - до 25%.

3.2.32. За организацию работы Совета школы - до 10%.

3.2.33. Надбавка молодым специалистам и начинающим учителям - до 25%.

3.2.34. За техническую работу по подготовке отчетов, запросов, оформление школьной документации, электронный документооборот и др. - до 20%.

3.2.35. За нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ» - до 10%.

3.2.36. За работу с детьми первых и выпускных классов - до 30%.

3.2.37. За превышение наполняемости класса - до 20%.

3.2.38. За мастера производственного обучения - до 10%.

3.2.39. Ответственному за сдачу норм ГТО - до 30 %;

3.2.40. Подготовку дидактических пособий и материалов - до 50%;

3.2.41. Работа с детьми, стоящими на разных формах учета - до 3 % (за ребенка)

3.2.42. Организация работы по дорожной безопасности обучающихся, воспитанников- 15 %

3.2.43. Оформительская работа - до 50 %

3.2.44. Организация и контроль за подвоз обучающихся - 30 %

3.2.45. Организация и контроль службы школьной медиации - до 20 %

3.2.46. Подготовка призеров регионального этапа ВОШ - до 10 %

3.2.47. Подготовка и сопровождение обучающихся на различные соревнования, конкурсы-до 50 %

3.2.48. Организация работ с обучающимися на пришкольном участке - до 30 %

3.2.49. Сопровождение мониторинговых исследований - до 80 %

3.2.50. Положительная динамика результатов ЕГЭ, ГИА, других видов независимой оценки- до 30 %

3.2.51. Проявление творческих идей в области педагогической деятельности - до 20 %

3.2.52. Сложность и напряженность работы при подготовке к государственному экзамену - до 20 %

3.2.53. Проведение подготовительных и вспомогательных операций, при проведении лабораторных, практических и демонстративных работ - до 60 %

3.2.54. Выплаты за классное руководство

■ Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная доплата за выполнение функций классного руководителя:

в размере 2000 рублей (бюджет Тульской области) - за классное руководство в классе, реализующем общеобразовательные программы, с наполняемостью не менее 23 человек. За классное руководство в классах с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за выполнение функций классного руководителя осуществляется с учетом уменьшения пропорционально численности обучающихся.

■ Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам:

в размере 5000 рублей (федеральный бюджет), 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 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное из бюджета Тульской области.

3.4. Доплаты и надбавки устанавливаются заместителям директора по учебно-воспитательной, воспитательной, административно-хозяйственной, методической и безопасной работе:

За введение инновационной и экспериментальной работы, за ведение проектной и исследовательской деятельности учащихся, выполнение работы и заданий сверх установленных

нормативов:

- 3.4.1. Организация ГИА и промежуточной аттестации - до 20%;
 - 3.4.2. Организация работы в штатном режиме в АИС «Сетевой город. Образование» педагогов, классных руководителей - до 20%;
 - 3.4.3. Качественная работа в АИС СГО (анализ, контроль, отчетность) - до 50 %
 - 3.4.4. Качественная организация подготовки педагогов к аттестации - до 50 %
 - 3.4.5. Подготовка внеплановой отчетности, не связанной с выполнением должностных обязанностей - до 30
 - 3.4.6. Качественное ведение документации - до 20 %
 - 3.4.7. Обеспечение бесперебойной работы ОУ - до 20 %
 - 3.4.8. Эффективность и качество организации работы по обеспечению безопасности - до 20 %
 - 3.4.9. Положительная динамика результатов экзаменов - до 30 %
 - 3.4.10. Сопровождение электронных портфолио учителей - до 30 %
 - 3.4.11. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, проверяющих органов - до 30 %
 - 3.4.12. Качественная организация работы и контроль за функционированием структурного подразделения - до 30 %
 - 3.4.13. Высокий уровень координации работы с младшим обслуживающим персоналом, осуществление качественного контроля - до 30 %
 - 3.4.14. Контроль за своевременным и качественным выполнением заявок на устранение неисправностей оборудования и помещений, предупреждение аварийных ситуаций - до 30 %
 - 3.4.15. Внедрение профильного обучения - до 10%
 - 3.4.16. Внедрение альтернативных методик - до 10%
 - 3.4.17. Разработка системы воспитательной работы - до 20%
 - 3.4.18. За организацию летней оздоровительной работы - до 20%
 - 3.4.19. Осуществление выполнения методики руководства детскими организациями и контроль - до 10%
 - 3.4.20. Результативность участия учащихся в городских и областных олимпиадах - до 10%;
 - 3.4.21. Результативность качества знаний по предметам, участия учащихся в городских, областных конкурсах, фестивалях, выставках - до 20%;
 - 3.4.22. Проведение исследовательских мониторингов по учебной и воспитательной деятельности, в том числе ФГОС - до 50%;
 - 3.4.23. Диагностика и мониторинг воспитательного процесса в школе - до 20%
 - 3.4.24. Корректировка стратегии развития школы - до 10%;
 - организация просветительской работы среди родителей - до 10%;
 - информатизация учебно-воспитательного процесса - до 20%;
 - 3.4.25. Наставничество молодых специалистов - до 15%;
 - 3.4.26. За нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ» - до 10%;
 - 3.4.27. За организацию учёта детей по микрорайону - до 20%;
 - 3.4.28. Ведение сайта ОУ - до 25%;
 - 3.4.29. Информационно - публицистическую работу - до 20%;
 - 3.4.30. Мониторинг и организация контроля качества образования в модуле МСОКО - до 20%;
 - 3.4.31. Диагностика и мониторинг безопасного режима в школе и в детском саду - до 20%
 - 3.4.32. Контроль за внешним видом учащихся - до 25%.
 - 3.4.33. Ведение и организация профилактической работы с несовершеннолетними (дети группы риска, из социально-неблагополучных семей и т.п.) - до 30%.
- 3.5. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются воспитателям:
- 3.5.1 Наполняемость группы из расчета возрастной категории детей: от 1 - 2 лет - более 16 детей - до 20%; от 2 -7 лет - более 25 детей - до 20%
 - 3.5.2. Ведение документации по родителям воспитанников - до 15%;
 - 3.5.3. Внесение необходимых данных в АИС «Сетевой Город. Образование» в течение года - до 40%
 - 3.5.4. Учет детей и систематическое ведение электронной очереди в системе «Е- услуги. Образование» - до 30%;
 - 3.5.5. Пополнение и ведение сайта - до 30%;
 - 3.5.6. Периодический отчет по детям - инвалидам и мигрантам - до 10%;
 - 3.5.7. Работа с личными делами воспитанников - до 15%

- 3.5.8. Составление графика отпусков и оформление больничных листов - до 30%;
- 3.5.9. Ежеквартальный отчет в пенсионный фонд - до 20%;
- 3.5.10. Разработка и своевременная корректировка образовательных программ - до 20%;
- 3.5.11. Проведение разных видов мониторинга качества образования - до 20%
- 3.5.12. Ответственному за работу с наградным материалом и аттестацией - до 30%;
- 3.5.13. Подготовка и участие педагогического коллектива во всероссийских, региональных и муниципальных конкурсах - до 40%
- 3.5.14. Обеспечение безопасности и жизнедеятельности воспитанников и ведение соответствующей документации - до 10%
- 3.5.15. Ведение работы с электронным документооборотом - до 20%
- 3.5.16. Организация контроля учебно-воспитательного процесса в соответствии с ФГОС по следующим областям - до 20%:
- социально - коммуникативное развитие
 - познавательное развитие
 - речевое развитие
 - художественно - эстетическое
 - физическое развитие
- 3.5.17. За реализацию ФГОС ДО, разработку рабочих программ по образовательным областям - до 10%;
- 3.5.18. Оказание квалифицированной помощи педагогам, наставничество - до 20%;
- 3.5.19. Надбавка молодым специалистам - до 25%;
- 3.5.20. Выполнение обязанностей секретаря педсовета, заседаний, совещаний, собраний - до 20%;
- 3.5.21. Дополнительное образование (кружковая работа) - до 20%;
- 3.5.22. Оформление групп, информационных стендов ОУ- до 15%
- 3.5.22. Наличие дополнительных специальностей и курсов - до 50 %
- 3.5.23. Творческая активность - до 30 %
- 3.5.24. Демонстрация достижений через «мастер-класс» - до 30 %
- 3.5.25. Высокий уровень исполнительской дисциплины - до 30 %
- 3.5.26. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и проверяющих органов - до 30 %
- 3.5.27. Проявление творческих идей в области педагогической деятельности - до 30 %
- 3.5.28. Методическое сопровождение и контроль за работой молодых специалистов - до 30 %
- 3.5.29. Работа в ПМПк - до 20 %
- 3.5.30. Выполнение важных и ответственных работ не входящих в круг обязанностей - до 30 %
- 3.5.31. Сложность и напряженность работы в ясельных группах - до 30 %

3.6. Доплаты и надбавки за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором учителям, воспитателям, психологу, логопедам и другим категориям работников:

- 3.6.1. Совмещение профессий (должностей) - до 50%
- 3.6.2. Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы - до 50%
- 3.6.3. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - до 50%

IV/Размеры единовременных выплат и премий работникам школы.

4.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и качества их труда вводится премирование.

Премирование работников производится за счет средств фонда надбавок и доплат и экономии по фонду заработной платы. Распределение средств, направленных на премирование, осуществляется администрацией школы.

Решение о премировании работников учреждения принимается на основании коллегиального

заклучения комиссии по распределению фонда надбавок и доплат. Размер премии утверждается директором школы, приказом по МКОУ «СШ № 10».

Единовременные премиальные выплаты производятся:

4.1.1. За продолжительную и безупречную работу, новаторство, выполнение важных поручений и другие успехи в выполнении учительского долга;

4.1.2. Лучшее оформление учебных мастерских, кабинетов, классных комнат; сохранность в отличном состоянии закреплённых классных комнат на протяжении всего учебного года;

4.1.3. За активное участие в ремонтных работах по подготовке школы к новому учебному году;

4.1.4. За ведение исследовательской и проектной деятельности, победы в областных и всероссийских олимпиадах и конкурсах, участие и победы в профессиональных конкурсах, семинарах различного уровня, ведение инновационной и экспериментальной работы;

4.1.5. За высокое качество образовательного процесса, работу по реализации ФГОС начального и основного общего образования;

4.1.6. К юбилейным датам со дня рождения (50 - 60 - 70 - ление).

4.1.7. К юбилейным датам со дня начала трудовой деятельности (25 - 30 - 35 - ление).

4.1.8. В связи с рождением ребенка, бракосочетанием.

4.1.9. Расширение зоны обслуживания младшему обслуживающему персоналу (МОП).

4.2. Сотрудникам МКОУ «СШ №10» в течение года может быть оказана материальная помощь в связи с трудной жизненной ситуацией (болезнь, болезнь родственников, смерть близких родственников, тяжелое материальное положение).

4.3. Педагогическим работникам, заместителям директора, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к должностному окладу (окладу), ставке за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании».

4.4. Педагогическим работникам, заместителям директора указанные выплаты устанавливаются директором ОУ.

4.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.6. Работник ОУ, занимающий должность «Заведующий библиотекой», имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа - 14 календарных дней.

4.7. Работникам ОУ, в т.ч. заместителям директора устанавливается надбавка за специфику работы в ОУ в процентном отношении от должностного оклада (оклада), ставки в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, закрепляется настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

**РАЗМЕРЫ
надбавок за специфику работы в ОУ**

№ п/п	Специфика	Категория работников	Размеры надбавок, %
1	Индивидуальное обучение на дому; дистанционное обучение	Педагогические работники	10
2	Классы предпрофильного и профильного обучения	Учителя - предметники, ведущие предпрофильное и профильное обучение	10
3	Общеобразовательные организации, имеющие классы (группы), реализующие адаптированные общеобразовательные программы	-директор ОУ; -заместитель директора по УВР (структурное подразделение), деятельность которого связана с образовательным процессом; - педагогические работники структурного подразделения: учитель-логопед, воспитатель логопедической (компенсирующей группы); музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре; инструктор по физической культуре (бассейн).	10
4	Индивидуальное и групповое обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении	Педагогические работники	10

- Размер надбавки за специфику работы в МКОУ «СШ № 10» определяется суммарно по всем основаниям, которые соответствуют специфике деятельности ОУ.
- Надбавка за специфику работы МКОУ «СШ № 10» устанавливается за фактически отработанное время.
- В таком же порядке исчисляется оплата учителей, для которых МКОУ «СШ № 10» является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению обучающихся на дому в соответствии с медицинским заключением (дистанционном обучении), а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Положение
о выплатах стимулирующего характера и порядке распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда педагогическим работникам
Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа № 10»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации, [Федеральным законом](#) от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 10» в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы (далее соответственно - педагогические работники, общеобразовательная организация) при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение устанавливает критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников общеобразовательной организации, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядок распределения и выплаты стимулирующей части заработной платы педагогических работников общеобразовательной организации.

2. Формирование средств стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется за счет средств соответствующего бюджета на одну штатную единицу педагогического состава общеобразовательной организации.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда не может быть использована на иные цели, кроме установленных настоящим Положением.

3. Порядок и виды установления стимулирующих выплат педагогическим работникам

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам труда педагогических работников общеобразовательной организации за предыдущий период.

3.3. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда и мнения представительного органа работников, выраженного путем участия в деятельности комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.4. Гарантиями [минимальных размеров](#) оплаты труда педагогических работников является "базовая" часть заработной платы, включающая общую часть (оплату труда, учитывающую количество проведенных уроков и соответствующие ставки заработной платы) и специальную часть (выплаты за дополнительно выполняемые виды работ, компенсации в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации).

Должность	Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя
1	2	3
Педагог-психолог, психолог, библиотекарь, вожатый, старший вожатый, воспитатель, воспитатель группы продленного дня, учитель, педагог дополнительного образования, инструктор, педагог организатор и др.	3.10.1. Санитарно-гигиенические нормы, эстетическое состояние кабинета (2 раза в год);	Оценивается каждый кабинет, закреплённый за учителем: 1) Чистота: +1 2) Исправность освещения, наличие информ.табл. 220В: +1 3) Маркировка мебели: +1 4) Эстетический вид кабинета: +1 5) Небрежное отношение к школьному
	3.10.2. Здоровье сбережение (1 раз в четверть);	а) Дежурство: +1. б) Отсутствие (по опросам детей):-1 в) Организация игр, занятий на переменах: +1
	3.10.3. Результаты освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, результатов ОГЭ, ЕГЭ, ВПР;	1. Полное отсутствие неуспевающих: + 5 (свыше 20 чел.) 2. Наличие неуспевающих: -1 (за каждого) 3. Наличие оценки "5" - +1 (за каждого) 4. Наличие обучающихся, набравших от 90 до 100 баллов - +5 (за каждого)
	3.10.4. Обязательная работа по подготовке к итоговой аттестации, ОГЭ, ЕГЭ, ВПР: по количеству учащихся: (оценивается с сентября по май);	1. Обязательные предметы: а) 10-15 уч-ся: +9 б) 16-20 уч-ся: +11 в) 21-24 уч-ся: +13 г) 25 -30 уч-ся: +15 2. Предметы по выбору: - за каждого уч-ся: +1
	3.10.5. Ведение документации. Уровень исполнительской дисциплины.	1. Качество и количество рабочих программ и отчетов (1 раз в год - октябрь): а) правильность содержания и оформления: за каждую РП +3б. б) Имеются замечания: за каждую РП -1б. 2. Подготовка отчетов, справок, анализа выполненной работы, ведение протоколов и т.д. а) за своевременную сдачу: +1 б) за несвоевременную сдачу отчетов, планов: -1 в) качество подготовки отчетов и т.д.: +1 б за отчет г) оформление протоколов: 1б за протокол
	3.10.6. Работа учителя-предметника в АИС «Сетевой город. Образование»: своевременная запись КТП, Д/з и выставления оценок учащимся.	1. Своевременное и правильное заполнение темы уроков (из расчёта кол-ва часов): 6 - 18 б. а) 5-10 часов - 6б.; 11-15 часов - 9б.; 16-20 часов - 12б.; 21-25 часов - 15б., 26-30 часов - 18б. б) имеются замечания: -5-10 б. 2. Имеются замечания: -1 за каждое 3. Систематическое и своевр. выставление оценок: а) Систематическая работа: +1-5. б) Имеются замечания: -5-10
	3.10.7. Работа учителя-предметника в АИС «Сетевой город. Образование».	1. Систематическое и своевременное заполнение личных данных учителя (1 раз в год): а) За своевременное заполнение: +1-5 б) За несвоевременное заполнение: -1-2 2. Систематическое и своевременное заполнение личных данных учащихся (1 раз в четверть): а) За своевременное заполнение: +1-2 б) За несвоевременное заполнение: -1-2
	3.10.8. Внеклассная работа по предмету: 5 баллов.	1. Проведение предметной недели в рамках ШМО: +5 (по отчету о проведенной неделе);
	3.10.9. Методическая работа (профессионализм): 2-15 баллов.	1. Выступления на пед.советах: - за каждое: +2 2. Открытый урок на школьном уровне: - за каждое: +5 3. Выступление на РМО +3 семинаре, конференции +5 мастер-класс, открытый урок на районном уровне +10 4. Выступление, мастер-класс, открытый урок на областном уровне +15 5. Участие в работе экспертных групп, комиссий, жюри, творческих группах +2
	3.10.10. Систематическое использование ЭОР в образовательном процессе: 1 раз в четверть.	от 0-10 баллов.

3.10.11. Работа по привлечению учащихся к дополнительному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов.	1. Дополнительные очные и дистанционные занятия по подготовке к участию в олимпиадах, предметных конкурсах, ОГЭ и ОГЭ, индивид. занятия с учащимися, подготовка к ВПР: - за каждое занятие: +1балл (прилагаются тетради доп.занятий, скриншоты занятий)																				
3.10.12. Результативность участия учащихся в олимпиадах, предметных конкурсах, выставках, ГТО: 1-15 баллов (по количеству учащихся).	1. Школьный уровень - по 0,3 2. Муниципальный уровень - по 2, по 5, по 10 3. Региональный уровень (баллы учитываются и за участие и за призовые места) - по 5, по 10, по 15 4. ГТО - бронза по 5, серебро по 7, золото по 10 5. Командное участие (при наличии призера баллы за участие не учитываются) - 5, 10, 15																				
3.10.13. Результативность участия учащихся в олимпиадах, предметных конкурсах, не входящие в основной перечень: "Кенгуру", "Медвежонок", "Бульдог", "КиТ", "ЧиП", "Учи.ру", "Яндекс.учебник" и др. дистанционные конкурсы, рекомендованные КО, ДО, МО: 1-15 баллов (по количеству учащихся).	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>участие</th> <th>призер</th> <th>победитель</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Школьный уровень</td> <td>0,3</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2. Муниципальный уровень</td> <td>0</td> <td>по 2</td> <td>по 5</td> </tr> <tr> <td>3. Региональный уровень</td> <td>0</td> <td>по 5</td> <td>по 10</td> </tr> <tr> <td>4. Всероссийский и международный уровни</td> <td>0</td> <td>по 10</td> <td>по 15</td> </tr> </tbody> </table>		участие	призер	победитель	1. Школьный уровень	0,3	0	0	2. Муниципальный уровень	0	по 2	по 5	3. Региональный уровень	0	по 5	по 10	4. Всероссийский и международный уровни	0	по 10	по 15
	участие	призер	победитель																		
1. Школьный уровень	0,3	0	0																		
2. Муниципальный уровень	0	по 2	по 5																		
3. Региональный уровень	0	по 5	по 10																		
4. Всероссийский и международный уровни	0	по 10	по 15																		
3.10.14. Участие учащихся в конференциях, семинарах: 10-20 баллов.	1. Муниципальный уровень - за каждое: +10 3. Региональный уровень - за каждое: +15 4. Всероссийский уровень - за каждое: +20																				
3.10.15. Результативность участия в конкурсах педагогического мастерства, фестивалях и т.п. (личное участие педагога): 1-25 баллов.	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>участие</th> <th>призер</th> <th>победитель</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Школьный уровень</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>2. Муниципальный уровень</td> <td>5</td> <td>10</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>3. Региональный уровень</td> <td>10</td> <td>15</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>4. Всероссийский уровень</td> <td>15</td> <td>20</td> <td>25</td> </tr> </tbody> </table>		участие	призер	победитель	1. Школьный уровень	1	3	5	2. Муниципальный уровень	5	10	15	3. Региональный уровень	10	15	20	4. Всероссийский уровень	15	20	25
	участие	призер	победитель																		
1. Школьный уровень	1	3	5																		
2. Муниципальный уровень	5	10	15																		
3. Региональный уровень	10	15	20																		
4. Всероссийский уровень	15	20	25																		
3.10.16. Дополнительная профессиональная переподготовка и повышение квалификации, участие в обучающих вебинарах: 2-30 баллов.	Приложить удостоверение, сертификат, диплом: - от 3 - 6 часов: +2 - от 7 - 12 часов: +4 - от 12 - 36 часов: +6 - от 37 - 72 часов: +8 - от 73 часов и более: +10 - от 144 часов и более: +15 - переподготовка: +30																				
3.10.17. Нарушения в выполнении Устава школы, не соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов.	1. Невыполнение должностных обязанностей: -5 2. Нарушение С-Грежима и ТБ: -5 3. Травматизм учащихся: -5 4. Слабый контакт с родителями, наличие обоснованных жалоб: -5 5. Удаление уч-ся с уроков: -5 за каждого 6. Некачеств. ип.полнение инструкции деж.учителя: -1																				
3.10.18. Участие в добровольческих акциях.	1. Участие в уборке территории, ремонте класса; озеленение шк.рекреаций и т.п.; привлечение спонсоров для улучш. мат-техн. базы школы: а) за каждое участие: +1 б) за активное участие: +3																				
3.10.19. Интенсивность труда: от 2 баллов и более.	1. Замещение уроков, «Школа будущего первоклассника», семейное обучение: а) за 1 замещённый урок: +1 б) за одно занятие: +2 в) за день: +5 г) мероприятия выходного дня после 16:00: +5																				
3.10.20. Работа, несвойственная должностным обязанностям, внеплановая дополнительная нагрузка.	от 0-100 баллов																				

3.5. Стимулирующие выплаты не являются "базовой" частью заработной платы педагогических работников общеобразовательной организации.

3.6. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам включают:

- поощрительные выплаты по результатам труда, определяемые личным трудовым вкладом педагога с учетом конечных результатов работы общеобразовательной организации, высоким качеством работы;

- выплаты за наличие категории;
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

3.6.1.

№ п/п	Критерии материального стимулирования деятельности педагогических работников (воспитателей):	Кол-во баллов
1.	За использование ИКТ в образовательном процессе	1- 10 б.
2.	За посещаемость в группе выше 75 %:	1-10 б.
3.	За эффективное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	1-10 б.
4.	За удовлетворенность родителей воспитанников деятельностью педагогов (отсутствие конфликтов и т.п.)	1-15б.
5.	Инновационная работа с детьми	1-20 б.
6.	Результаты освоения образовательных программ по итогам мониторинга:	1-15 б.
7.	Предоставление творческого опыта работы на открытых занятиях для города	до 20 б.
8.	За своевременную организацию родительской платы	1- 10 б.
9.	Активное использование современных образовательных программ и технологий в НОД	1- 15 б.
10.	Вклад в создание развивающей среды и оснащение педагогического процесса эстетично оформленным дидактическим материалом и пособиями в соответствии с современными требованиями	1- 15 б.
11.	Индивидуально - личностный подход к каждому воспитаннику и семье	1-10 б.
12.	Взаимодействие с сотрудниками (отсутствие производственных конфликтов, взаимозаменяемость)	1-15 б.
13.	Распространение собственного педагогического опыта через электронно-образовательные ресурсы	1-20 б.
14.	Выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией, но необходимых производству	1 - 20 б.
15.	За участие в различных мероприятиях: конкурсах, утренниках, секциях, методических объединениях, семинарах и др. (за победу в конкурсах - дополнительные баллы) Региональный Муниципальный Внутри детского сада	до 30 б. до 25 б. до 10 б.
16.	Результативность участия в конкурсах педагогического мастерства, фестивалях и т.п. (личное участие педагога):	1 - 30 б.
17.	Дополнительная профессиональная переподготовка и повышение квалификации, участие в обучающих вебинарах	1-10 баллов
18.	Пополнение сайта учреждения	1 -25 б.
19.	За сложность работы с детьми 1-4 года в адаптационный период:	до 20 б.
20.	Организация и проведение праздничных мероприятий с участием родительской общественности	до 15 б.
21.	Образцовое содержание группы (сохранность детской мебели, творчество в оформлении группы)	до10 б.
22.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 10 б.
23.	Благоприятный психологический климат в группе	до 10 б.

3.7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам общеобразовательной организации

устанавливаются на основании представленного работником самоанализа деятельности - оценочного листа, в соответствии с утвержденными критериями, мониторинга результативности и качества деятельности педагога.

3.8. Исходя из имеющихся средств стимулирующей части фонда оплаты труда цена 1 балла определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника;
- суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками (общая сумма баллов);
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на расчетный период, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Для определения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за фактически отработанный период стоимость 1 балла (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника.

3.9. Выплаты за наличие категории устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке) с учетом фактической нагрузки, установленной при тарификации, но не более одной ставки, и утверждаются приказом руководителя общеобразовательной организации.

В отношении руководителя общеобразовательной организации данная выплата устанавливается распоряжением комитета по образованию администрации муниципального образования город Ефремов.

3.10. По решению руководителя учреждения работникам устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за (месяц/квартал) с учетом критериев, позволяющих оценить качество их работы, в следующих размерах:

3.11. Отмена стимулирующих выплат может применяться к педагогическому работнику общеобразовательной организации в связи с нарушением работником трудовой дисциплины, невыполнением должностных обязанностей и приказов по общеобразовательной организации, а также обоснованных жалоб родителей на действия работника.

4. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам

4.1. Средства стимулирующей части фонда оплаты труда распределяются комиссией школьных методических объединений, созданной приказом руководителя общеобразовательной организации (далее - комиссия).

4.2. В состав Комиссии могут входить директор школы, заместители директора школы, руководители методических объединений, представители представительного органа работников.

4.3. Комиссия рассматривает оценочный лист самоанализа работника, в соответствии с утвержденными критериями, мониторинга результативности и качества деятельности педагога и утверждает на итоговом заседании школьных методических объединений с оформлением письменных протоколов. В протоколах итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и итоговое количество баллов по оценочным листам, оформляемым ответственными за каждый критерий.

4.4. Представленные результаты работы комиссии согласовываются с представительным органом работников общеобразовательной организации согласно критериям и показателям качества и результативности труда.

4.5. На основании протокола комиссии руководитель общеобразовательной организации издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам общеобразовательной организации.

4.6. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник школы в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснениями в Комиссию школьных методических объединений.

4.7. Комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы уполномоченные рассматривать трудовые споры или орган самоуправления школы.

4.8. На основании представления директора школы орган самоуправления школы принимает

решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Полномочность принятия решения органы самоуправления школы определяется на основании документов регламентирующих его деятельность.

4.9. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор школы с учетом решения Комиссии в следующем порядке:

- заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненным руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя;
- других работников, занятых в структурных подразделениях, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Организации.

4.10. Выплата предоставляется работнику за предыдущий месяц одновременно с выплатой должностного оклада за истекший месяц в срок, установленный правилами внутреннего трудового распорядка.

4.11. Работникам, отработавшим неполный рабочий месяц, выплата предоставляется за время фактической работы.

В указанный период не включается время нахождения работника в ежегодном, дополнительном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, время болезни независимо от того, сохранялась за ним заработная плата или нет.

4.12. Выплата начисляется на должностной оклад, исчисленный пропорционально времени фактической работы в расчетном периоде.

4.13. Размер выплаты устанавливается индивидуально каждому работнику.

4.14. Размер выплаты может быть снижен в связи с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей.

4.15. Выплата не полагается работникам имеющим следующие основания:

- несоответствие занимаемой должности;
- недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;
- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;
- отсутствие на работе без уважительных причин (прогул);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершение хищения по месту работы;
- нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- совершение виновных действий специалистом, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны работодателя;
- предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

4.16. Работники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.