

СОГЛАСОВАНО

Председатель общего
собрания трудового коллектива
МКОУ «Быковская ООШ»
Н.А. Перцева

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МКОУ «Быковская ООШ»
Е.Н. Лисова
Приказ от 31.08.2022 № 55

Принято общим собранием работников
Протокол № 2 от 31.08.2022



ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Быковская основная общеобразовательная школа»
муниципального образования Киреевский район»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Быковская основная общеобразовательная школа» муниципального образования Киреевский район (далее – Положение, МКОУ «Быковская ООШ»), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников МКОУ «Быковская ООШ» (далее – работники, Организация), подведомственного комитету по образованию администрации муниципального образования Киреевский район от 02.06.2014 № 432 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных организаций администрации муниципального образования Киреевский район», постановления «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Киреевский район от муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район» осуществляющих образовательную деятельность 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 руководителей Организации;

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.

2. Положение распространяется на МКОУ «Быковская ООШ».

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

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

5. 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.

6. Оплата труда работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для работников муниципальных организаций муниципального образования Киреевский район соответствующих отраслей.

7. 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.

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

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

Оплата труда работников Организации осуществляется на основании тарификации работников Организации, которая проводится ежегодно в установленном порядке.

10. Фонд оплаты труда работников Организации формируется в соответствии с утвержденным штатным расписанием, согласованным главным распорядителем бюджетных средств в сфере образования, с учетом фонда надбавок и доплат – суммы денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, и составляющей 25 процентов фонда оплаты труда Организации.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников образования

2.1.1. Размеры должностных окладов, ставок работников образования Организаций 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»:

Должности по уровням	Размер окладов, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	5746,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6705,0
2 квалификационный уровень	7042,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	10369,0
2 квалификационный уровень	10887,0
3 квалификационный уровень	11198,0
4 квалификационный уровень	11405,0

2.1.2. Работникам образования Организации устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;

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 14-17 настоящего Положения.

2.1.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по Организации устанавливается в размере 0,25 работникам образования, работающим в Организации, расположенной в сельской местности.

2.1.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

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

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке – до 3,0.

2.1.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам образования Организации согласно Приложениям 1-3 к настоящему Положению.

2.1.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам образования Организации в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15; при

наличии первой квалификационной категории – 0,1; при наличии

второй квалификационной категории – 0,05.

2.1.7. С учетом условий труда работникам образования Организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.1.8. Работникам образования Организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.1.9. Особенности оплаты труда педагогических работников Организации устанавливаются Приложением 4 к настоящему Положению.

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

Должности по уровням	Размер окладов, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	5746,0
2 квалификационный уровень	6034,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6705,0
2 квалификационный уровень	7042,0
3 квалификационный уровень	7376,0
4 квалификационный уровень	7711,0
5 квалификационный уровень	8047,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	9575,0
2 квалификационный уровень	10054,0
3 квалификационный уровень	10553,0
4 квалификационный уровень	11012,0
5 квалификационный уровень	11491,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	11491,0
2 квалификационный уровень	12063,0
3 квалификационный уровень	12637,0

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

Заведующий библиотекой, читальным залом	17235,0
Начальник отдела	11491,0
Системный администратор, специалист по охране труда, специалист по закупкам	9575,0

2.2.2. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу по Организации;

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 25 - 27 настоящего Положения.

2.2.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу по Организации устанавливается в размере 0,25 работникам, занимающим должности служащих, работающим в Организации, расположенной в сельской местности.

2.2.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающим должности служащих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,0.

2.2.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, согласно Приложениям 1–3 к настоящему Положению.

2.2.6. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.2.7. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

2.3.1. Размеры окладов работников Организации, осуществляющих деятельности 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 окладов, рублей
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4805,0
2 квалификационный уровень	5033,0
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	

1 квалификационный уровень	5588,0
2 квалификационный уровень	6812,0
3 квалификационный уровень	7486,0
4 квалификационный уровень	8985,0

2.3.2. Работникам Организации, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по Организации (структурному подразделению).

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

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 33–36 настоящего Положения.

2.3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника В соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

2.3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, по которым на момент введения нового положения об установлении системы оплаты труда предусмотрена оплата по 9 разряду и выше тарифной сетки, при условии сохранения уровня квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Выплаты по повышающему коэффициенту за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ к окладу носят стимулирующий характер.

Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 0,2.

2.3.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, согласно Приложениям 1-3 к настоящему Положению.

2.3.6. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.3.7. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда заместителя руководителя

3.1. Размеры должностных окладов заместителя руководителя Организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам Организаций 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, включая классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, заведование кафедрой, работу с детьми из социально неблагополучных семей, и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

Работодатель по согласованию с советом трудового коллектива МКОУ «Быковская ООШ» издает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер выплат всем работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда.

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.

4.3. 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.

При возложении обязанностей руководителя Организации на другого работника Организации без освобождения от работы, определенной трудовым договором, указанному работнику производится компенсационная выплата в размере 30% от должностного оклада руководителя Организации в месяц в пределах фонда оплаты труда организации.

4.4. 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 и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4.5. 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.

4.6. 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.

4.7. 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.

4.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается локальным нормативным актом Организации, 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.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях поощрения работников (за исключением руководителя) за выполненную работу в Организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

премиальные выплаты по итогам работы;

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 локальным нормативным актом, принятым по согласованию с советом трудового коллектива МКОУ «Быковская ООШ».

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Организации с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), созданной в Организации в следующем порядке:

заместителю руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно.

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

5.2. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении учитывается:

отсутствие замечаний со стороны руководителя;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

5.3. 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 Организации.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

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

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

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Организации.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам Организации, заместителю руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в Организации в процентном отношении от оклада, должностного оклада, ставки в соответствии с Приложением 5 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.

6.2. Работникам Организации, в т.ч. заместителю руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании работнику Организации материальной помощи и конкретных размерах принимает руководитель Организации, в порядке, предусмотренным трудовым законодательством, на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере в отношении работника Организации оформляется соответствующим распорядительным актом.

Материальная помощь работнику выплачивается один раз в календарном году в размере не более одного должностного оклада, в связи с утратой личного имущества работника в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц, смерти (гибели) близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги) или лица, находящегося на его иждивении).

6.3. Педагогическим работникам, заместителю руководителя, 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».

Педагогическим работникам, заместителю руководителя указанные выплаты устанавливаются руководителем Организации.

6.4. 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 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.

6.5. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной Организации, для проведения учебных занятий с обучающимися могут привлекаться высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно Приложению 6 к настоящему Положению.

Оплата труда данных высококвалифицированных работников осуществляется на почасовой основе с применением коэффициентов почасовой оплаты, предусмотренных Приложением 6 к настоящему Положению к должностным окладам, ставке должностей, отнесенных к 1 квалифицированному уровню ПКГ «Педагогические работники».

В размеры оплаты труда, рассчитанной в соответствии с Приложением 6 к настоящему Положению, включена оплата за отпуск.

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

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится с применением коэффициентов почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

Коэффициенты почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

6.6. Работники, занимающие должности «Заведующий библиотекой», «Библиотекарь», имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней.

Работникам, занимающим должности «Заведующий библиотекой», «Библиотекарь», имеющим почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней независимо от стажа работы.

6.7. При введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам Организации в соответствии с условиями и порядком, определенными нормативно-правовым актом правительства Тульской области, устанавливаются стимулирующие выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку.

ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ за выслугу лет в МКОУ «Быковская ООШ»

1. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам Организации (за исключением руководителя, заместителя руководителя) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
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, 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 Организации производится в порядке, предусмотренном Приложением 2 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район.

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет работникам образования и работникам дополнительного профессионального образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организациях согласно Приложению 2 к Положению об условиях оплаты труда работников.

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

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в Организации;

б) время службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации; 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 военнотружущих 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;

в) время работы в организациях образования в период учебы студентам педагогических организаций среднего и высшего профессионального образования независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в организациях образования;

г) работникам организаций образования 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 организации или отвечающих функционалу занимаемой в организации 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.

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. 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.

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.

5. 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.

6. 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 (дополнительного
профессионального образования) (педагогический стаж)

Наименование организаций	Наименование должностей
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	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на 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,

Наименование организаций	Наименование должностей
	учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь
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 методисты, методисты
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-летчики-методисты
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	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,

Наименование организаций	Наименование должностей
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 и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в муниципальных образовательных организациях муниципального образования Киреевский район устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

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

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

1.1. Учителя

1.1.1. Оплата за часы педагогической работы учителей и преподавателей в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов, надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных Приложением 8 к Положению об условиях оплаты труда работников, 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 Организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данная Организация 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 Организации 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, как правило, перед началом учебного года. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификация проводится раздельно по полугодиям.

1.1.4. Исчисление оплаты учителей за работу по обучению обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, производится в зависимости от объема их учебной нагрузки два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом.

учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Оплата за часы преподавательской работы в месяц устанавливается в этом случае путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов, надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных Приложением 7 к Положению об условиях оплаты труда работников, на объем нагрузки в неделю, взятой в размере 80 процентов от установленной учебной нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю. По итогам полугодия производится перерасчет заработной платы за фактически выполненный объем работы, но не ниже установленной при тарификации.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение оплаты за часы педагогической работы не производится.

1.1.5. 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 и учебно-вспомогательного 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.

1.1.6. Учителям и преподавателям, поступившим на работу в период летних каникул, оплата за часы педагогической работы до начала учебного года производится из расчета размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов, надбавок за специфику работы в Организации, определенных Приложением 7 к Положению об условиях оплаты труда работников.

При этом учебная нагрузка данному работнику устанавливается в объеме не более нормы часов за ставку заработной платы.

2. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательной Организации 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;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися в дистанционной форме и обучающимися, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, сверх объема учебной нагрузки, установленной им при тарификации;

Размер почасовой оплаты, указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов, надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных Приложением 8 к Положению об условиях оплаты труда работников, 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 Организации при направлении их, по согласованию с руководителем Организации, в период, не совпадающий с их ежегодным основным оплачиваемым 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 исполнительной власти Киреевского района и Организациями, 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, выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Организации, установленных Положением об условиях оплаты труда работников.

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, выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Организации, установленных Положением об условиях оплаты труда работников.

Приложение 5
к Положению об условиях оплаты труда
работников МКОУ «Быковская ООШ»

**РАЗМЕРЫ
надбавок за специфику работы
в МКОУ «Быковская ООШ»**

№ п/п	Наименование организаций	Категории работников	Размеры надбавок, %
1. Образовательные организации			
1.1.	Индивидуальное обучение на дому, дистанционное обучение	Педагогические работники	10
1.2.	Индивидуальное обучение на дому; дистанционное обучение по основным и дополнительным общеобразовательным программам детей - инвалидов	Педагогические работники	10

Приложение 6
к Положению об условиях оплаты труда
работников МКОУ «Быковская ООШ»

КОЭФФИЦИЕНТЫ
почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников,
привлекаемых к проведению учебных занятий
в МКОУ «Быковская ООШ»

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор или доктор наук	доцент или кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных организациях	0,044	0,0035	0,03

Выплаты компенсационного характера

Основными критериями для выплаты компенсационного характера являются:

выплаты работникам, занятых 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 неблагополучных, социально неблагополучных семей и т.д.) от других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Критерии для установления компенсационных выплат

№ п/п	Вид выплат	Условия труда	Размер выплат %
1.1.	За работу с отклонениями от нормальных условий труда	1.1.1. За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	50 %
		1.1.2. В случае привлечения работника к работе в выходные или праздничные дни. (По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит)	В размере предусмотренных ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации
1.2.	За работу, не входящую в круг прямых (трудовых) должностных	1.2.1. За исполнение обязанностей классного руководителя: - за классное руководство в классе, реализующем общеобразовательные	2000 рублей

	обязанностей	программы, с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности. (Приложение к Постановлению правительства Тульской области от 15.04.2014 N 190 Порядок 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). Постановление 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».	За классное руководство в классах с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за выполнение функций классного руководителя осуществляется с учетом уменьшения пропорционально численности обучающихся. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается ежемесячно за классное руководство
--	---------------------	---	---

		Статья 9.Доплаты и надбавки к должностным окладам отдельных категорий педагогических работников. Закона Тульской области от 30.09.2012 «Об образовании» с изменениями на 17 июля 2020 года.	
		1.2.2. За проверку письменных работ: -своевременная, систематическая и качественная проверка всех письменных работ обучающихся от учебной нагрузки: 1)учителям начальных классов 15 % 2)учителям русского языка, литературы 15 % 3)учителям математики, 15 % 4)физики, биологии, химии, иностранного языка 5 %	

		1.2.3. За заведование учебными кабинетами: - качественное исполнение Положения ответственных за кабинет - выполнение плана работы, развития кабинета и его реализация; - использование и загрузка кабинета по предмету; - санитарное состояние	10 %
		1.2.4. За руководство школьным методическим объединением	10 %
		1.2.5. За наличие нагрудного значка «Отличник просвещения», «Почетный работник образования РФ», наличие звания «Заслуженный учитель»	10 %
		1.2.6. За выполнение обязанностей руководителя службы охраны труда: - контроль за техникой безопасности; - наличие и ведение пакета документов по ОТ; - проведение инструктажей (с работниками, обучающимися)	15 %
		1.2.7. За выполнение обязанностей оператора электронного мониторинга развития образования, сайтов bus.gov.ru, энергосбережения.	25 %
		1.2.8. За выполнения обязанностей ответственного за питания воспитанников, обучающихся: - за сохранение (увеличение) контингента питающихся; - подготовка и предоставление отчетности по питанию за каждый месяц	20 %
		1.2.9. За работу по информатизации учебного процесса: - за внедрение информационно-коммуникационных технологий в учебно – воспитательный процесс; - за проведение мониторинга результативной учебной	20 %

		деятельности учащихся, воспитанников - осуществление проектной деятельности	
		1.2.10. За работу по системному ведению и функционированию «электронного журнала, дневника»	15 %
		1.2.11. За работу по системному ведению и функционированию «Сетевой город», «Е – услуги»	15%
		1.2.12. За исполнение обязанностей контрактного управляющего	25 %
		1.2.13. За работу с неблагополучными семьями и семьями «группы риска» (по результатам плана работы, мониторинга)	10%
		1.2.14. За подготовку, размещение информации в сети интернет: - ведение и пополнение материалов на информационном портале Организации; - размещение информации на официальных сайтах в сети интернет	30 %
		1.2.15. За выполнение обязанностей ответственного за пропускной режим	10 %
		1.2.16. За выполнение обязанностей наставника (разработка и реализация мероприятий дорожной карты)	10 %
		1.2.17. За делопроизводство (качественное ведение документации, компьютерная обработка данных и др.)	15 %
		1.2.18. За работу в классе-комплекте: - учителям начальных классов; - учителю иностранного (английского) языка	50 % 15 %
		1.2.19. За подготовку обучающихся 9 класса к государственной итоговой аттестации	15 %
		1.2.20. За проведение с обучающимися профориентационной работы	10 %

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера (далее – Выплаты) вводятся в целях усиления материальной заинтересованности работников Организации в повышении качества образовательного процесса, развития творческих активности и инициативы в решении поставленных задач, успешного, добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. Основными критериями для выплаты стимулирующего характера являются:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
премия за качество выполняемой работы;
премия за интенсивность и высокие результаты работы.
Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор Организации, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссии), в лице заместителя директора по УВР и иных работников, подчиненным директору непосредственно.

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

3. Критерии установления выплат стимулирующего характера

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер выплат %
3.1.	Итоги работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	3.1.1. Индивидуальная работа с одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями	до 45 %
		3.1.2. Своевременность и полнота подготовки отчетов, справок, запросов	20%
		3.1.3. Системная и эффективная работа с обучающимися по итогам месяца, квартала, года	до 600 %

3.2.	Качество выполняемой работы	3.2.1. Результаты ГИА (по итогам года) - % обучающихся, подтвердивших годовую обученность; -% обучающихся, улучшивших результат экзамена по предмету	3% за каждого обучающегося 5% за каждого обучающегося
------	------------------------------------	--	---

		3.2.2. Активное участие в предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях, мероприятиях: школьного муниципального регионального федерального уровня за каждого обучающегося	5% 10% 15 % 20 %
		3.2.3. Индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими учениками (с записью в отдельном журнале)	20%
		3.2.4. Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими учениками (с записью в отдельном журнале)	5 % за каждого обучающегося
		3.2.5. Качественное и своевременное заполнение мониторинга	10 %
		3.2.6. Качественная организация внутришкольного контроля	10 %
		3.2.7. Активное участие школьного детского общественного объединения «Радуга» в районных конкурсах, соревнованиях	10 %
		3.2.8. Организация и развитие клубов, объединений по предмету	10 %
		3.2.9. Организация физкультурно-оздоровительной работы в школе: - проведение общешкольных мероприятий спортивной направленности; - участие в муниципальных спортивных соревнованиях	5 % 10 %
		3.2.10. Организация: - активного отдыха обучающихся в период школьных каникул (проведение походов, экскурсий); - летней оздоровительной кампании	10 % 30 %
		3.2.11. Своевременная и качественная подготовка кабинетов, классных комнат и школьных помещений к новому учебному году	20 %
		3.2.12. Активная работа по благоустройству школы и её территории	20 %

3.3.	Интенсивность и высокие результаты работы	3.3.1. Выступление с сообщениями, докладами на конференциях и семинарах: - школа - район - область	5 % 12 % 20 %
		3.3.2. Обобщение опыта, публикации и др.	15%
		3.3.3. Участие в конкурсах профмастерства: - школа, - район - область - регион	10 % 15 % 20 % 25 %
		3.3.4. Проявление активной жизненной позиции (участие в соревнованиях, конкурсах мероприятий за честь Организации)	20 %
		3.3.5. Выполнение срочных поручений, заданий	до 1000 рублей

Выплаты изменяются или снимаются приказом директора Организации при невыполнении перечисленных условий в соответствии с действующим законодательством.

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

педагог дополнительного образования
педагог-организатор
учитель

Положение о порядке установления выплат персонального повышающего коэффициента, их виды, размеры и условия осуществления работникам МКОУ «Быковская ООШ»

1. Общие положения

Настоящее Положение о порядке установления выплат компенсационного характера, персонального повышающего коэффициента и других выплат стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления работникам МКОУ «Быковская ООШ», (далее – Положение) разработано с целью выработки единых подходов к регулированию оплаты труда работников МКОУ «Быковская ООШ», повышению мотивации и эффективности труда, рациональному использованию бюджетных средств.

Положение разработано в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных организациях Тульской области, утвержденного Постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 № 598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области» и Рекомендациями по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», письмо от 04.02.16 № 16-01-15/981.

2. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды, размеры и условия осуществления

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных организациях Тульской области, утвержденного Постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 № 598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

П.2.1.

1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (устанавливаются в соответствии с картой аттестации рабочих мест по условиям труда и отчетной документацией по аттестации рабочих мест, выдаваемой специализированной организацией, на период до устранения факторов, приведших к образованию вредных и (или) опасных условий труда)	Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации и составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны оптимальными условиями труда (1 класс) или установлены допустимые условия труда (2 класс), то выплаты не
----	---	--

		устанавливаются. Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны вредными условиями труда (3 класс) выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентах от должностного оклада (оклада) в следующих размерах: 5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1; 10% за работу во вредных условиях труда класса 3.2; 12% за работу во вредных условиях труда класса 3.3; 15% за работу во вредных условиях труда класса 3.4; 17% если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны опасными условиями труда (4 класс).
2.	При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:	
	А) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ	до 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.
	Б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни	до 90 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.
	В) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки	до 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.
Размер доплаты 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 исходя из фактически выполняемого объема работ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 процентов должностного оклада (оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.		
3.	Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.	В размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.
4.	Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии с Трудовым кодексом РФ. В случае привлечения работника к работе

		в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
--	--	--

П.2.2. За дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника:

№	Наименование работы	Коэффициент (%) /абсолютный размер
1.	Заместителя председателя общего собрания работников	0,05
2.	Ответственного по охране труда	0,20
3.	Уполномоченного по Гражданской обороне	0,15
4.	Ответственного за антитеррористическую безопасность	0,15
5.	Общественного инспектора по охране прав детства	0,05
6.	Ответственного за противопожарную безопасность	0,20
7.	Ответственного за энергосбережение	0,45
8.	Ответственного за электрохозяйство	0,17
9.	Ответственного за тепловое хозяйство	0,50
10.	Секретаря педагогических советов	0,15
11.	Ответственного лица за осуществлением контроля работоспособности телефона прямой линии с ПЧ	0,50
12.	Ответственного лица за проверку работоспособности тревожной сигнализации	0,50
13.	Ответственного за электронную очередь (работу в АИС Е-услуги и Сетевой город)	0,40
14.	Ответственного за организацию и обеспечение контрольно-пропускного режима	0,50
15.	Руководство методическим объединением	0,35
16.	Реализация региональной модели наставничества педагогических работников Тульской области	0,01 до 0,30
17.	Реализация дополнительного образования (кружковая работа)	0,30
18.	За организацию связей с социальными институтами: библиотекой, дворцами культуры, ДЮСШ	0,20
19.	Проведение постоянно действующего семинара - практикума по обновлению образовательного процесса в соответствии с новыми нормативно – правовыми документами	0,30
20.	Работа с детьми: -из социально неблагополучных семей; -с детьми инвалидами; - детьми с ОВЗ	0,15

21.	Разъездной характер работы, заключение договоров и контрактов	0,30
22.	Подготовка материалов и работа на официальном сайте zakupki.gov.ru по ФЗ от 05.04.2013 года № 44 –ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	0,30
23.	Подготовка материалов для осуществления закупок по ФЗ от 05.04.2013 года № 44 –ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	0,30
24.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (собрания, совместные праздники, соревнования, помощь родителей в создании элементов инфраструктуры)	0,15
25.	Систематическая работа с родителями по укреплению материально-технической базы и созданию развивающей среды, привлечение спонсорской помощи	0,05
26.	Освоение компьютерных интернет-технологий и использование их в работе	0,20
27.	Почётная грамота: -Министерства образования и науки РФ	0,15
28.	Почётная грамота: -министерства образования Тульской области (департамента образования Тульской области)	0,10

П.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютных размерах. Выплаты компенсационного характера могут быть отменены приказом директора Организации в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера.

3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента

3.1. Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономической защиты работников.

3.1.2. Персональный повышающий коэффициент работника характеризует положение работника в общем рейтинге конкретной категории работников и определяет степень в реализации уставных задач Организации.

3.1.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом следующих критериев:

- ✓ уровня профессиональной подготовки работников;
- ✓ сложности, важности выполняемой работы;

- ✓ степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- ✓ уникальности и заинтересованности в данном работнике для реализации уставных задач Организации.

3.1.4. Размер персонального повышающего коэффициента определяется с учетом показателей к критериям, указанным в таблицах №2-13 по каждой категории работников.

3.1.5. Решение о выведении персональных повышающих коэффициентов принимается директором Организации в отношении конкретного работника.

3.1.6. По результатам проведения оценки в соответствии с установленными критериями работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу до 3,0.

3.1.7. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке) работникам Организации не носит обязательный характер.

3.1.8. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на год. Выплаты по персональным повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладом), осуществляются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

3.2. Порядок установления персонального повышающего коэффициента учителю

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента по должности «Учитель»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1.1. Активное участие в мероприятиях по организации государственной итоговой аттестации обучающихся		0,1
1.2. Организация и участие обучающихся в дополнительных групповых и индивидуальных учебных проектах, социальных проектах и др.		0,2
1.3. Работа с неуспевающими обучающимися, находящимися в группе «риска». Коррекционная работа		0,2
1.4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		0,2
1.5. Организация внеклассной работы	При проведении 2-х мероприятий,	0,1
	более 2-х мероприятий	0,2
1.6. Подготовка обучающихся к исследовательской деятельности	Внутренний уровень	
	региональный уровень	0,05
	межрегиональный, всероссийский уровень	0,1 0,2
1.7. Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями:	На местном уровне	0,1
	на региональном уровне	0,2
1.8. Участие в методической и инновационной деятельности Организации		0,2
1.9. Участие в опытно-экспериментальной		0,2

деятельности		
1.10.Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета Организации		0,2
1.11.Наличие и использование в работе инновационных методик		0,2
1.12.Участие в обновлении школьного сайта		0,1
1.13.Использование проектных методов в работе		0,1
1.14.Социальное партнерство с другими организациями		0,1
1.15.Участие в художественной самодеятельности		0,1
Максимально возможный размер		3
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников		
2. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
2.1.Качественные результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	Доля обучающихся, имеющих положительные результаты (оценки «4 и 5», зачеты и т.п.) по итоговой и промежуточной аттестации : - от 20 до 50% от общего количество обучающихся; - свыше 50% от общего количество обучающихся;	1 2
2.2.Успеваемость обучающихся	100% 80%-90% ниже 80%	3 2 1
2.3.Динамика среднего балла успеваемости обучающихся	На уровне прошлого года выше уровня прошлого года	1 2
2.4.Доля обучающихся, не имеющих академическую задолженность по итогам года в сравнении с предыдущим учебным годом	На уровне прошлого года выше уровня прошлого года	1 2
2.5.Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	1
Максимально возможное количество баллов		10
3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
3.1.Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	- Внутри Организации - региональный уровень - межрегиональный - всероссийский уровень	1 2 3 4
3.2.Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических	- Внутри Организации; - региональный уровень;	1 2

советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов	- всероссийский уровень	3
3.3.Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: -опубликованная разработка отдельного занятия -опубликованные методические рекомендации учебно-методические пособия		1 2
3.4.Наличие и использование индивидуальных программ работы с родителями обучающихся		2
3.5.Использование ресурсов сети Интернет	- Работник имеет собственную страничку в сети Интернет - использует ресурсы сети Интернет Организации	2 1
3.6.Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области	Для моделирования урока - для контроля и учета базовых знаний обучающихся для индивидуализации траекторий обучения учащихся	1
3.7.Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение)		2
3.8.Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки		2
3.9.Организация и проведение на базе школы мероприятий	Уровень Организации региональный уровень всероссийский уровень	1 2 3
3.10.Участие в организации и проведении на базе школы мероприятий	Уровень Организации региональный уровень всероссийский уровень	1 2 3
3.11.Проведение открытых уроков, классных часов, мероприятий		2
3.12.Участие в конкурсах профессионального мастерства		2
3.13.Участие в подготовке к новому учебному году		1
3.14.Участие в благоустройстве и озеленении территории		1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
4. Оценка качества выполнения работ		
4.1.Наличие наград, благодарности, грамоты	За каждую	1
4.2.Качество разработки и реализации рабочих программ	Наличие и реализация рабочих программ	
4.3.Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение)	Наличие методических разработок, проведение открытых уроков и т.п.	3

4.4.Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		3
4.5.Качественное оформление документации, установленной локальными актами Организации	Своевременное и должное оформление документации	2
4.6.Организация рабочего места	Отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
4.7.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителя директора		3
4.8.Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		2
4.9.Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		2
4.10.Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	До 50%	1
	Более 50%	2
4.11.Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		2
4.12.Критерии, разработанные Организацией		2
Максимально возможное количество баллов		30

3.3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента по должности «Заместитель руководителя»

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента по должности «Заместитель руководителя по воспитательной работе»

Критерии	Наименование и обозначение показателя	Коэффициент
1.Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1.1.Организация деятельности с учетом индивидуальных особенностей обучающихся.		0,3
1.2.Организация деятельности органов ученического самоуправления в учебном коллективе.		0,3
1.3.Позитивная динамика эффективности воспитательного (учебного)		0,3

процесса: - сформированность жизненно важных потенциалов личности обучающихся; - воспитанность обучающихся; - интеллектуальная, нравственная или физическая развитость; - сформированность классного коллектива; - и т.д.		
1.4.Динамика удовлетворенности учащихся, родителей, классного руководителя воспитательным процессом в Организации		0,2
1.5.Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик.		0,2
1.6.Организация деятельности с учетом индивидуальных особенностей обучающихся.		0,2
1.7.Критерии, разработанные Организацией		1,2
<i>Максимально возможный размер</i>		3
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников		
2. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
2.1.Использование дистанционных воспитательных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности.		10
2.2.Участие образовательной организации в конкурсе воспитательных систем.		2
2.3.Использование дистанционных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности.		2
2.4.Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации образовательного процесса.		2
2.5.Критерии, разработанные Организацией		2
2.6.Отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов		20
2.7.Качественная подготовка Организации к новому учебному году		30
2.8.Низкий уровень заболеваемости по Организации		10
2.9.Отсутствие травматизма		20
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		98
3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
3.1.Наличие призовых мест у обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.		10
3.2.Доля обучающихся, вовлеченных в массово - досуговую деятельность.	до 30% от 30% до 50% более 50%	3 5 10
3.3.Доля детей девиантного поведения и детей из социально - незащищённых категорий семей, охваченных организованными формами труда и отдыха в каникулярное время.	до 30% от 30% до 50% более 50%	1 3 5
3.4.Повышение качества профессиональной деятельности.		1
3.5.Выступление на семинарах, конференциях по проблемам воспитания; проведение мастер-классов на различных уровнях.	по 1 баллу	до 5

	за каждо е высту плени е	
3.6.Участие в опытно-экспериментальной деятельности.		2
3.7.Критерии, разработанные Организацией		9
3.8.Максимально возможное количество баллов		30
4. Оценка качества выполнения работ		
4.1.Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.).		4
4.2.Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
4.3.Качественное оформление документации, установленной локальными актами Организации	своевр еменн ое и должн остное оформ ление докум ентаци и	2
4.4.Организация рабочего места	отсутс твие замеча ний, взыска ний директ ора, замест ителей директ ора, руково дители й структ урных подраз делени й	2
4.5.Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
4.6.Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
4.7.Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
4.8.Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		2

4.9.Критерии, разработанные Организацией		8
Максимально возможное количество баллов		30

3.4. Порядок установления персонального повышающего коэффициента по должности «Педагог - организатор»

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента по должности «Педагог - организатор»

Критерии	Наименование и обозначение показателя	Коэффициент
1.Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1.1.Положительная оценка со стороны ученического коллектива.		0,3
1.2.Проведение мероприятий внутри Организации.		0,2
1.3.Освещение проведенных мероприятий на сайте Организации.		0,2
1.4.Проведение мероприятий регионального уровня.		0,4
1.5.Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах международного, федерального уровня.		0,5
1.6.Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах регионального, межрегионального уровня.		0,3
1.7.Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах муниципального уровня.		0,2
1.8.Организация каникулярного отдыха обучающихся.		0,2
1.9.Оказание помощи классным руководителям, педагогам в организации и проведении внеклассных мероприятий, открытых уроков и т.д.		0,2
1.10.Организация внеурочной (кружковой) деятельности в Организации.		0,2
1.11.Критерии, разработанные Организацией.		0,3
Максимально возможный размер		3
2.Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника		
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
2.1.Наличие обучающихся, педагогических работников - призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций по Организации.		2
2.2.Наличие обучающихся, педагогических работников - призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций.		2
2.3.Критерии, разработанные Организацией.		4
Максимально возможное количество баллов		10

3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
3.1. Активное участие в профорientационной работе по набору контингента. Подготовка агитационной бригады Организации.		4
3.2. Работа по развитию внутреннего самоуправления, детских общественных организаций.		3
3.3. Положительная оценка со стороны педагогического коллектива.		2
3.4. Освещение проведенных мероприятий на сайте Организации.		1
3.5. Высокое качество проведения мероприятий.		2
3.6. Критерии, разработанные Организацией.		16
Максимально возможное количество баллов		30
4. Оценка качества выполнения работ		
4.1. Высокое качество проведения мероприятий.		3
4.2. Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
4.3. Качественное оформление документации, установленной локальными актами Организации.	Своевременное оформление документации	2
4.4. Организация рабочего места.	Отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
4.5. Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителя директора.		2
4.6. Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
4.7. Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
4.8. Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
4.9. Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		2
4.10. Критерии, разработанные Организацией.		9
Максимально возможное количество баллов		30

3.5. Порядок установления персонального повышающего коэффициента по должности «Библиотекарь»

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента.

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1.1. Систематическая работа по сохранению библиотечного фонда.		0,6
1.2. Участие в подготовке обучающихся, учителей в школьных, муниципальных, региональных, всероссийских мероприятиях.		0,6
1.3. Работа по обновлению библиотечного фонда.		0,6
1.4. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		0,6
1.5. Наличие плана развития библиотеки, издательская деятельность.		0,6
<i>Максимально возможный размер</i>		3
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника		
2. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
2.1. Читательская активность обучающихся.		3
2.2. Проведение обзорных бесед по прочитанным книгам.		3
2.3. Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность.		2
2.4. Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в библиотеке.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
3.1. Оформление библиотеки.		6
3.2. Наличие системы пропаганды чтения как формы культурного досуга.		6
3.3. Участие библиотекаря в профессиональных конкурсах.		6
3.4. Обеспечение доступа обучающихся к системе Интернет.		6
3.5. Осуществление работы по списанию библиотечного фонда.		6
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
4. Оценка качества выполнения работ		
4.1. Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
4.2. Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
4.3. Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
4.4. Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителя директора.		2
4.5. Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
4.6. Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок,		2

осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		
4.7.Критерии, разработанные Организацией.		17
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

3.6. Порядок установления персонального повышающего коэффициента по должности «Делопроизводитель»

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента по должности «Делопроизводитель»

Критерии	Наименование и обозначение показателя	Коэффициент
1.Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1.1.Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы.		0,6
1.2.Выполнение работ по комплектованию учреждения кадрами требуемых профессий, специальностей и квалификации		0,6
1.3.Проведение изучения и анализа должностной и профессионально-квалификационной структуры персонала учреждения, установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников, результатов аттестации работников и оценки их деловых качеств с целью определения текущей и перспективной потребности в кадрах, подготовки предложений по замещению вакантных должностей и созданию резерва на выдвижение.		0,6
1.4.Участие в работе по подбору, отбору, расстановке кадров.		0,6
1.5.Изучение рынка труда для определения источников удовлетворения потребности в кадрах, установления и поддержания прямых связей с учебными заведениями, контактов с предприятиями аналогичного профиля.		0,6
<i>Максимально возможный размер</i>		3
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника		
2.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
2.1.Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д. Отсутствие жалоб и обращений работников Организации на неправомерные действия инспектора по кадрам.		2
2.2.Наличие благодарностей за качественное выполнение должностных обязанностей.		2
2.3.Эффективная организация работы с государственными службами: - отсутствие замечаний в устной и письменной форме, своевременность оформления необходимых документов; грамотность оформления документов;		2

2.4. Отсутствие замечаний директора Организации по ведению внутренней документации, работников Организации, для которых составляется документация; -срочность выполнения работ.		2
2.5.Отсутствие замечаний по ведению установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников.		2
2.5.Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные и т.д.).		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
3.1.Использование информационно-коммуникационных технологий при работе с документами: - владение навыками пользования эл.почтой, Интернет, 1С кадры и др.		5
3.2.Организация работы с молодыми специалистами, с вновь прибывшими работниками.		5
3.3.Активное участие в разработке мероприятий по снижению текучести кадров и улучшению трудовой дисциплины.		5
3.4.Создание новых и поддержка действующих информационных банков.		5
3.5.Проведение анализа состояния трудовой дисциплины и выполнение работниками учреждения правил внутреннего трудового распорядка, движение кадров, участие в разработке мероприятий по снижению текучести и улучшению трудовой дисциплины.		5
3.6.Участие в организации работы, методическом и информационном обеспечении квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий, оформлении их решений.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
4. Оценка качества выполнения работ		
4.1.Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
4.2.Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
4.2. Оформление документации, установленной локальными актами Организации		2
4.3.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителя директора.		2
4.4.Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
4.5.Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
4.6.Критерии, разработанные Организацией.		17
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника		
2. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
2.1.Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, водоснабжение).		2
2.2.Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в Организации.		2
2.3.Обеспечение выполнения требований комплексной безопасности пожарной безопасности.		2

2.4.Разработка проектов локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.).		2
2.5.Оперативное устранение недостатков и решение хозяйственных вопросов.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>10</i>
3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
3.1.Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, создание бесконфликтной рабочей среды.		4
3.2.Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Организации.		5
3.3.Обеспечение условий по выполнению заявок на материально-техническое оснащение.		4
3.4.Своевременное проведение инструктажей и ведение документации.		4
3.5.Сохранение материальных ценностей, производственного и хозяйственного инвентаря оборудования; своевременное списание материальных запасов.		5
3.6.Оборудование необходимых уголков безопасности жизнедеятельности.		4
3.7.Образцовое содержание территории Организации.		4
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
4. Оценка качества выполнения работ		
4.1.Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
4.2.Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
4.3.Качественное оформление документации, установленной локальными актами Организации.		2
4.4.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителя директора.		2
4.5.Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
4.6.Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
4.7.Критерии, разработанные Организацией.		17
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

3.7. Порядок установления персонального повышающего коэффициента по должности «Уборщик служебных помещений»

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента по должности «Уборщик служебных помещений»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
1.Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1.1.Осуществление ежедневной уборки помещений, территории.		1

1.2.Осуществление генеральной уборки помещений.		1
1.3.Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств		1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника		
2.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
2.1.Отсутствие нарушений: требований по охране жизни и здоровья воспитанников; • требований охраны труда; • требований пожарной безопасности		5
2.2.Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
3.1.Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.		10
3.2.Качественное выполнение разовых поручений директора Организации.		10
3.3.Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		10
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
4. Оценка качества выполнения работ		
4.1.Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
4.2.Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
4.3.Качественное оформление документации, установленной локальными актами Организации.		2
4.4.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителя директора.		2
4.5.Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
4.6.Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
4.7.Критерии, разработанные Организацией.		17
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

3.8. Порядок установления персонального повышающего коэффициента по должности «Рабочий по комплексному обслуживанию зданий»

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента по должности «Рабочий по комплексному обслуживанию зданий»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
1.Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		

1.1.Обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов.		1
1.2.Качественное и своевременное выполнение ремонтных и других работ.		1
1.3.Своевременное устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения Организации.		1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника		
2. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
2.1.Отсутствие нарушений: • требований по охране жизни и здоровья воспитанников; • требований охраны труда; • требований пожарной безопасности.		5
2.2.Участие в подготовке к мероприятиям и праздникам Организации.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
3.1.Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта.		10
3.2.Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение.		10
3.3.Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		10
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
4. Оценка качества выполнения работ		
4.1.Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
4.2.Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
4.3.Качественное оформление документации, установленной локальными актами Организации.		2
4.4.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителя директора.		2
4.5.Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
4.6.Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
4.7.Критерии, разработанные Организацией.		17
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

3.9. Порядок установления персонального повышающего коэффициента по должности «Сторож»

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента по должности «Сторож»

Критерии	Наименование и обозначение показат	Коэффициент

	елей	
1.Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1.1.Организация охраны объектов Организации.		1
1.2.Осуществление обхода здания изнутри и снаружи с обязательной фиксацией в журнале всех нарушений и информированием сдающего/принимающего смену.		1
1.3.Обеспечение соблюдение пропускного режима работниками и посетителями Организации.		1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника		
2.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
2.1.Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.; в случае совершения или попытки хулиганских действий - немедленный вызов наряда милиции и оповещение администрации.		5
2.2.Отсутствие жалоб со стороны работников, обучающихся и посетителей Организации.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
3.1.Своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие.		10
3.2.Отсутствие в здании (на территории) посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора Организации).		10
3.3.Обеспечение высокой культуры обслуживания.		10
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
4. Оценка качества выполнения работ		
4.1.Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
4.2.Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
4.3.Качественное оформление документации, установленной локальными актами Организации.		2
4.4.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора.		2
4.5.Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
4.6.Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
4.7.Критерии, разработанные Организацией.		17
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

3.10. Порядок установления персонального повышающего коэффициента по должности «Кухонный рабочий»

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента по должности «Кухонный рабочий»

Критерии	Наименование и обозначение	Коэффициент
----------	----------------------------	-------------

	показат елей	
1.Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1.1.Содержание производственных помещений, оборудования и кухонной посуды в соответствии с санитарно- эпидемиологическими требованиями.		1
1.2.Соблюдение требований безопасности пожарной безопасности.		1
1.3.Соблюдение требований охраны труда.		1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника		
2. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
2.1.Участие в проведении мероприятиях в Организации.		3
2.2.Обеспечение высокой культуры обслуживания.		3
2.3.Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида.		2
2.4.Ведение общественной работы.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
3.1.Участие в работе комиссий, созданных в Организации.		10
3.2.Соблюдение норм расходования чистящих, моющих и дезинфицирующих средств.		10
3.3.Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		10
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
4. Оценка качества выполнения работ		
4.1.Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
4.2.Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
4.3.Качественное оформление документации, установленной локальными актами Организации.		2
4.4.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителя директора.		2
4.5.Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
4.6.Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
4.7.Критерии, разработанные Организацией.		17
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

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

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

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель

организации, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), созданной в организации.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Комиссия на основе представленных материалов проводит экспертную оценку результативности деятельности работников в соответствии с установленными в организации критериями эффективности работы.

Решение комиссии выносится на основании заполненных им оценочных листов, ведомостей в следующем порядке:

заместителю руководителя, иным работникам, подчиненным руководителю, - по представлению руководителя Организации;

работникам, подчиненным заместителю руководителя, – по представлению заместителя руководителя Организации.

Критерии эффективности работы устанавливаются настоящим Положением, согласованным с представительным органом работников.

Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводится шкала показателей.

Премияльные выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке) работника, а также в абсолютных размерах или каждому критерию присваивается определенное количество баллов (диапазон баллов).

Размер премиальной выплаты определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников в следующем порядке:

- проведение промежуточной «балльной» оценки результатов деятельности работников с использованием баллов по установленным критериям. Результатом промежуточной оценки является сводный "балльный" список работников;

- определение "стоимости" 1 балла, для чего сумма средств, планируемых на установление выплат стимулирующего характера, делится на общее количество баллов, набранных работниками;

- расчет размера выплаты стимулирующего характера для конкретного работника путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

4. Порядок установления материальной помощи, размеры и условия ее осуществления

Работникам Организации в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь в случаях и согласно перечню предоставляемых документов, предусмотренных локальными нормативными актами Организации по согласованию с представительным органом работников.

Учитывая, что материальная помощь не зависит от индивидуальных результатов деятельности работника, материальная помощь может устанавливаться в размере минимальной заработной платы по Тульской области.

