

СОГЛАСОВАНО:
Общее собрание работников МКОУ «Болоховский
центр образования № 1»
Протокол № 1 от «29» августа 2024г.



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МКОУ
«Болоховский центр образования № 1»
Ю.Е. Ярошенко
«30» августа 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Болоховский центр образования № 1» муниципального образования Киреевский район (МКОУ «Болоховский центр образования № 1»)

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район (далее - Положение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район, подведомственных комитету по образованию администрации муниципального образования Киреевский район, (далее соответственно - Организации, работники), и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников Организации;
- условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях Тульской области, утвержденным постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 № 598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области» (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области, утвержденным постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 № 598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области» (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- другие вопросы оплаты труда.

2. Положение распространяется на Организацию, если соответствующие вопросы не урегулированы иными нормативными правовыми актами Киреевского района.

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 размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической работы) (далее - ставка), повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам, надбавку за специфику работы в Организации, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являющимися 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, 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.

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

8. Оплата труда работников Организации осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации на текущий финансовый год.

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

10. Фонд оплаты труда работников Организаций 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

11. Размеры должностных окладов, ставок работников образования Организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Квалификационные уровни	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	9668,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	11283,0
2 квалификационный уровень	11849,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	17498,0
2 квалификационный уровень	18370,0
3 квалификационный уровень	18893,0
4 квалификационный уровень	19242,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	

1 квалификационный уровень	20297,0
2 квалификационный уровень	21311,0
3 квалификационный уровень	21922,0

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений Организации устанавливаются на 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Должностные оклады, ставки работников Организации, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

11.1. Размеры должностных окладов работников Организации, занимающих должности, не включенные в ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Должности	Размер, рублей
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	19242,0

Должностной оклад работников по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» увеличивается на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

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

Квалификационные уровни	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	8064,0
2 квалификационный уровень	8441,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	11217,0
2 квалификационный уровень	11518,0
3 квалификационный уровень	11858,0
4 квалификационный уровень	12538,0

5 квалификационный уровень	13508,0
Должности, отнесенные к <u>ПКГ</u> «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	14036,0
2 квалификационный уровень	14665,0
3 квалификационный уровень	15355,0
4 квалификационный уровень	16044,0
5 квалификационный уровень	16783,0
Должности, отнесенные к <u>ПКГ</u> «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	17364,0
2 квалификационный уровень	18496,0
3 квалификационный уровень	19375,0

13. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности	Размер, рублей
Заведующий библиотекой, читальным залом	25170,0
Начальник отдела	16783,0
Системный администратор, специалист по охране труда, специалист по закупкам	14036,0

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

Квалификационные уровни	Размер, рублей
<u>ПКГ</u> «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	7391,0
2 квалификационный уровень	7639,0
<u>ПКГ</u> «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	10186,0
2 квалификационный уровень	10285,0

3 квалификационный уровень	11176,0
4 квалификационный уровень	11314,0

4 квалификационный уровень устанавливается по решению руководителя Организации за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, привлекаемым к выполнению таких работ.

15. В Организации устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам), ставкам:

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке;

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению);

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки, ведомственные знаки отличия;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам.

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

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

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам приведены в пунктах 17 - 22 настоящего Положения.

16. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке устанавливается конкретному работнику с учетом сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом Организации, согласованным с представительным органом работников Организации.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке - до 3,0.

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

Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителем Организации с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, созданной в МКОУ «Болоховский центр образования № 1» (далее – центр).

17. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет устанавливается работникам Организации согласно приложениям 1 - 3 к настоящему Положению.

18. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам, указанным в пунктах 11 и 11.1 настоящего Положения в следующих размерах:

при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» - 0,2;

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за наличие квалификационной категории «педагог - наставник»,

«педагог – методист», устанавливается при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности.

19. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Организации, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливается за:

1) почетные звания «Народный учитель СССР» или «Народный учитель Российской Федерации» (со дня присвоения почетного звания) - в размере 0,2;

2) почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» (со дня присвоения почетного звания) - 0,15;

3) почетные звания, нагрудные знаки и ведомственные знаки отличия: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»; нагрудный знак «Отличник народного просвещения», нагрудные знаки союзных республик бывшего Союза ССР; другие почетные звания, нагрудные знаки Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации (со дня присвоения почетного звания, награждения) – 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Руководителю Организации повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается учредителем (уполномоченным учредителем органом).

Работникам Организации повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается руководителем Организации в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, согласованным с представительным органом работников Организации.

20. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам устанавливается в размере 0,10 на срок до получения квалификационной категории, но не более, чем на 3 года.

21. С учетом условий труда работникам Организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

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

24. Особенности оплаты труда педагогических работников Организации устанавливаются приложением № 4,5 настоящего Положения.

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

20. Оклады работников Организации, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Размер, рублей
Должности, отнесенные к <u>ПКГ</u> «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	8064,0
2 квалификационный уровень	8441,0
Должности, отнесенные к <u>ПКГ</u> «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	

1 квалификационный уровень	11217,0
2 квалификационный уровень	11518,0
3 квалификационный уровень	11858,0
4 квалификационный уровень	12538,0
5 квалификационный уровень	13508,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	14036,0
2 квалификационный уровень	14665,0
3 квалификационный уровень	15355,0
4 квалификационный уровень	16044,0
5 квалификационный уровень	16783,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	17364,0
2 квалификационный уровень	18496,0
3 квалификационный уровень	19375,0

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

Должности	Размер окладов, рублей
Системный администратор, специалист по охране труда, специалист в сфере закупок	10938

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

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- 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 23 – 25 настоящего Положения.

23. 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.

24. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, согласно приложениям № 1-2 к настоящему Положению.

25. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

25. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

26. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4,5 настоящего Положения, могут производиться как в процентном отношении от оклада, должностного оклада, ставке по занимаемой должности, так и в фиксированной сумме.

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

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

Квалификационные уровни	Размер, рублей
<u>ПКГ</u> «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	7391,0
2 квалификационный уровень	7639,0
<u>ПКГ</u> «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	10186,0
2 квалификационный уровень	10285,0
3 квалификационный уровень	11176,0
4 квалификационный уровень	11314,0

К 4 квалификационному уровню относятся наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих по решению руководителя Организации важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы.

28. 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 29–32 настоящего Положения.

29. 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.

30. 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 в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

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.

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

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

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

3. Условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей

34. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Организации устанавливаются от 70 до 90 процентов от должностного оклада руководителя.

35. С учетом условий труда руководителю, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Заместителям руководителя указанные выплаты устанавливаются руководителем Организации в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

36. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения, заместителям руководителя могут быть установлены

руководителем Организации в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

37. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в организации работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

39. 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.

40. 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 устанавливается в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

41. 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.

42. 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.

43. 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.

44. 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.

45. Педагогическим работникам устанавливаются персональные повышающие коэффициенты 1 раз на текущий учебный год на одну единицу ставки по основной занимаемой должности.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

46. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера 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 коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

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:

- заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;
- работникам, подчиненным заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя Организации;
- другим работникам, на основании представления руководителя Организации.

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

47. Премия по итогам работы (за месяц, триместр, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

48. 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 руководителей;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

49. 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.

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

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Организации;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Организации;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

6. Другие вопросы оплаты труда

51. Работникам Организации, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя устанавливается надбавка за специфику работы в Организации в процентном отношении от оклада, должностного оклада, ставки в соответствии с приложением № 6 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.

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

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

Решение об оказании руководителю Организации материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

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

Руководителю Организации указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителей Организации указанные выплаты устанавливаются руководителем Организации.

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

- при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения – со дня присвоения, награждения;

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

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

55. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной Организации, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

Оплата труда данных высококвалифицированных работников осуществляется на почасовой основе с применением коэффициентов почасовой оплаты, предусмотренных приложением № 7 к настоящему Положению к должностным окладам, ставке должностей, отнесенных к 1 квалификационному уровню ПКГ «Педагогические работники».

В размеры оплаты труда, рассчитанной в соответствии с приложением № 7 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.

**ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ
за выслугу лет в МКОУ «Болоховский центр образования № 1»**

1. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам организации (далее – Организации) (за исключением руководителя, заместителей 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 Организациях производится в порядке, предусмотренном приложением № 2 к Положению об условиях оплаты труда работников.

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет работникам образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организациях согласно приложению № 3.

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 военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию образования не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва;

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

г) работникам 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;

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

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

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

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

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

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

учителям физической культуры;

учителям технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики;

педагогам дополнительного образования.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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
<p>I. Образовательные организации (в том числе военные профессиональные организации, военные образовательные организации высшего образования; образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых</p>	<p>I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности 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, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и</p>

Наименование организаций	Наименование должностей
	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 подростками	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по

Наименование организаций	Наименование должностей
исправительные организации	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 работы

Оплата труда педагогических работников (учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в МКОУ «Болоховский центр образования № 1» (далее – Организации), устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

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

Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

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

1.1. Учителя

1.1.1. Оплата за часы педагогической работы учителей в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Организации, определенных приложением № 6 к Положению об условиях оплаты труда работников МКОУ «Болоховский центр образования № 1», 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 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 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 производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификация проводится раздельно по полугодиям.

1.1.4. 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.

В 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 (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по Организации), надбавок за специфику работы в Организации, определенных приложением № 6 к Положению об условиях оплаты труда работников МКОУ «Болоховский центр образования № 1», осуществляющих образовательную деятельность, 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, 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 (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных приложением № 6 к Положению об условиях оплаты труда работников МКОУ «Болоховский центр образования № 1».

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 и других педагогических работников образовательных Организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей 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 с 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 (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Организации, определенных приложением № 6 к Положению об условиях оплаты труда работников МКОУ «Болоховский центр образования № 1», 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 Организаций при направлении их, по согласованию с руководителем Организации, в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в загородных оздоровительных организациях независимо от организационно-правовых форм сохраняется заработная плата, установленная трудовым договором.

3.2. Для работы в лагерях с дневным (круглосуточным) пребыванием детей, создаваемых органами 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 (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Организации, установленных Положением об условиях оплаты труда работников МКОУ «Болоховский центр образования № 1».

3.4. Педагогическим и иным работникам, привлекаемым к проведению туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Организации, установленных Положением об условиях оплаты труда работников МКОУ «Болоховский центр образования № 1».

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения
размеров должностных окладов руководителей Организаций**

воспитатель
инструктор по труду
инструктор по физической культуре
педагог - библиотекарь
педагог-валеолог
педагог дополнительного образования
педагог-организатор
психолог
преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
социальный педагог
тьютор
учитель
учитель-дефектолог
учитель-логопед.

**РАЗМЕРЫ
надбавок за специфику работы в Организации**

№ п/п	Наименование организаций	Категория работников	Размеры надбавок, %
1. Общеобразовательные организации			
1.1.	Индивидуальное обучение на дому; дистанционное обучение	Педагогические работники	10
1.2.	Индивидуальное и групповое обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении	Педагогические работники	10
1.3.	Общеобразовательные организации, имеющие классы (группы), реализующие адаптированные образовательные программы	Руководитель организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
1.4.	Классы предпрофильного и профильного обучения	Педагогические работники – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
1.5.	Общеобразовательные организации, реализующие дополнительные общеразвивающие программы двух и более направленностей для детей дошкольного возраста	Руководитель организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10

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

2. Надбавка за специфику работы в Организации устанавливается за фактически отработанное время.

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МКОУ «Болоховский центр
образования № 1»

КОЭФФИЦИЕНТЫ
почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников, привлекаемых к
проведению учебных занятий
в МКОУ «Болоховский центр образования № 1»

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

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ		Размер
Настоящие доплаты устанавливаются приказом директора центра в следующих случаях		
Выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности работника		
<i>Руководитель, специалисты</i>		
1.1	За классное руководство: - наполняемость класса 23 человека и более - наполняемость класса менее 23 человек	2000 рублей из расчета: 2000 рублей делим на 23 и умножаем на количество учеников
1.2.	Выплаты учителям 1-4 классов за проверку письменных работ	10% от количества затарифицированных часов.
1.3.	Выплаты учителям 5-9 классов за проверку письменных работ: - по русскому языку, литературе - по математике, алгебре, геометрии по биологии, химии, географии, физики, истории, черчению, иностранному языку	10 % от количества затарифицированных часов 10 % от количества затарифицированных часов 5% от количества затарифицированных часов
1.4.	За работу уполномоченным по охране труда (ведение документации, журналов, составление и обновление инструкций по охране труда, подготовка проектов приказов и распоряжений): - дошкольное образование; - основное образование.	20% 45%
1.5.	За исполнение обязанностей ответственного по противопожарной безопасности (ведение документации, журналов, составление и обновление инструкций по пожарной безопасности, подготовка проектов приказов и распоряжений)	10%
1.6.	Ведение протоколов педагогического совета, совещания при директоре, общего собрания работников центра, профсоюзных собраний	10%
1.7.	Руководителям методических объединений, проблемной, творческой группой	20%
1.8.	За работу по сетевому взаимодействию	10%
1.9.	За работу с сайтом центра	50%
1.10.	Администрирование в сетевом городе, Е-услугах.	60 %
1.11.	За оформление и ведение личных дел обучающихся	30%
1.12.	За работу с пенсионным фондом, фондом социального страхования	30%
1.13.	За работу с военно-учетным столом (по личному составу образовательной организации и обучающимся)	30%
1.14.	За создание и ведение сводного электронного каталога	100%
1.15.	Сохранность персональных данных	30%
1.16.	За установку программного обеспечения, работу по установке, наладке компьютеров в центре.	50%
1.17.	За исправностью и сохранностью наружного оборудования и	

	имущества (ограждение школы, вывеска, зелёные насаждения, освещение)	50%
1.18.	Самостоятельный ремонт сложного технологического оборудования центра	50%
1.19.	За награды Министерства образования и науки РФ	10%
1.20.	За организацию горячее питание школьников и ведение отчетности	3000 рублей
1.21.	за ведение табеля учета рабочего времени работников центра	2000 рублей
1.22.	За работу с детьми дошкольного возраста (для общеобразовательного подразделения)	10%
1.23.	Заместителю директора за увеличение объема работы: - проведение мониторингов различной направленности в центре; - создание комфортной среды для всех участников образовательного процесса (работники центра, обучающиеся/воспитанники, родители/законные представители), условий; -создание условий для сохранности и улучшения здоровья учащихся (организация и проведение профилактических бесед, спортивных соревнований, походов) -повышение авторитета и имиджа центра (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.) -самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы -ведение электронной базы, электронных журналов, сайтов	20% 20% 20% 50% 50% 30%
1.24.	Рабочему по обслуживанию зданий и помещений: - монтаж, демонтаж и текущий ремонт электрических сетей и электрооборудования с выполнением электротехнических работ; - привлечение материальных средств; - ремонт оргтехники.	50% 50% 50%
1.25.	За руководство деятельностью профсоюзной организации центра.	10%
1.26.	Ответственному за электрохозяйство.	15%
1.27.	Уполномоченному по гражданской обороне (ведение документации, журналов, составление и обновление инструкций по охране труда, подготовка проектов приказов и распоряжений)	50%
1.28.	За работу с вредными условиями труда -учителю-логопеду.	15%
1.29.	За работу по оснащению предметно-пространственной среды на участке, закрепленным за группой.	5%
1.30.	За интенсивность и напряжённость работы в младшей группе (гигиеническое обслуживание детей младшего возраста).	20%
1.31.	За интенсивность и напряжённость работы в подготовительной группе.	10%
1.32.	Ведение портфолио детей.	20%
1.33.	За непрерывный стаж работы в данной образовательной организации: 5-10 лет; 10-20 лет; свыше 20 лет.	5 % 10 % 15%
1.34.	За ведение отчетности в пенсионный фонд и на портале «Работа в России» в электронном виде	10%
1.35.	Работа с интернет – ресурсами: создание и размещение информации социальных сетях (Одноклассники, ВКонтакте, YouTube и др.)	55%
1.36.	Использование инновационных технологий, парциальных программ в работе с воспитанниками, разработка авторских программ.	10%
1.37.	Изготовление методических пособий для музыкальных занятий, праздников и развлечений.	15%

1.38.	За выполнение обязанностей кладовщика, доставку продуктов питания.	3000 рублей
1.39.	За выполнение обязанностей охранника в зданиях центра.	2000 рублей
1.40.	Заведование учебным кабинетом, мастерскими, спортивным залом.	5%
1.41.	Ответственным за подвоз обучающихся центра к месту учебы/месту проживания	20%
1.42.	За выполнение обязанностей по разработке меню, внедрению технологических карт, ответственному по пищеблоку.	20%
1.43.	За поддержание спортивной площадке в рабочем состоянии, улучшение материального обеспечения.	15%
1.44.	За эффективную работу по внесению достоверной информации в файлы-шаблоны сведений о документах, об образовании для внесения в ФИС ФРДО, на сайте в системе «Меркурий».	20%
1.45.	За организацию и проведение мероприятий с образовательными организациями среднего профессионального и высшего образования, направленных на образование и профориентацию обучающихся.	30%
1.46.	За организацию каникулярного отдыха детей в школьном лагере.	20%
1.47.	За выполнение курьерских работ.	50%
1.48.	Молодым специалистам: - ежемесячно в первые три года работы; -ежемесячно 4 и 5 года.	25% 10%
1.49.	За поддержание в рабочем состоянии оборудования и кабинета в Центре «Точка Роста».	10%
1.50.	За обслуживание оборудования в кабинете технологии, мастерских.	10%
1.51.	За работу администратора на Всероссийской платформе «Сферум»	30%
1.52.	За настройку, поддержание в исправном состоянии системы видеонаблюдения	30%
1.53.	За работу в системе электронного документооборота (СБИС, ИПОЗН ТО и др.)	5%
1.54.	За работу по настройки компьютерного оборудования	30%
1.55.	За участие в проекте «Наставничество: новые грани профессионализма», работающим с молодым специалистами и вновь принятыми педагогическими сотрудниками, выполняющими функции: -наставник педагог; -старший наставник; -ведущий наставник.	10% 10% 10%
1.56.	За ведение библиотеке электронных образовательных ресурсов (презентации, фотоотчеты, видеоролики) в структурном подразделении детский сад	30%

1. Порядок установления персонального повышающего коэффициента заместителю директора по учебно-методической, воспитательной работе, заместителю директора по дошкольному воспитанию

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для заместителя директора - **3,0**

Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента

№ п/п	Критерии	Размер коэффициента	Показатели
1.	Уровень профессиональной подготовки работника	0,3	1.1.оценка профессионализма и результативности труда работника образовательной организации на уровне комитета по образованию, Министерства образования Тульской области
		0,2	1.2.участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов, олимпиад
2.	Сложность и важность выполняемой работы	0,2	2.1. разработка программ, положений сопровождения образовательной деятельности
		0,3	2.2. разработка и организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации
		0,2	2.3.выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями
		1,0	2.4. реализация работы национального проекта «Образование», Федерального проекта «Современная школа» (центр естественно-научной и технологической направленности «Точка Роста», «Современные дети», «Современная школа: этапы развития»)
3.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3	3.1. организация и контроль инновационной и экспериментальной работы в школе
		0,2	3.2. системный подход к планированию и анализу деятельности
		0,3	3.3. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательной деятельности
		0,25	3.4. обеспечение сохранности имущества учреждения высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
		0,25	3.5. соблюдение требований ТБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм
4.	Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных	0,2	4.1. высокий уровень организации работы с педагогическими работниками, родителями (лицами, их заменяющими), учащимися
		0,1	4.2. личная ответственность и исполнительская дисциплина

	задач образовательной организации	0,2	4.3. создание в образовательной организации бесконфликтной, деловой и творческой обстановки, развитие активности и инициативы педагогических работников
		0,5	4.4. создание и работа в добровольческие детские объединения: волонтеры, спортивный клуб, Юнармейцы, Орлята России и т.п.

2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников по должности «Учитель»

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для учителя – 3,0

Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента

№ п/п	Критерии	Размер коэффициента	Показатели
1.	Уровень профессиональной подготовки работника	0,3	1.1. оценка профессионализма и результативности труда работника образовательной организации на уровне комитета по образованию, Министерства образования Тульской области
		0,2	1.2. участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов, олимпиад
2.	Сложность и важность выполняемой работы	0,2	2.1. разработка программ, положений сопровождения образовательной деятельности
		0,2	2.2. разработка и организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации
		0,2	2.3. выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями
3.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3	3.1. организация и контроль инновационной и экспериментальной работы в школе
		0,2	3.2. системный подход к планированию и анализу деятельности
		0,3	3.3. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательной деятельности
		0,2	3.4. качественное ведение учебно-программной документации, отчетных и аналитических материалов
		0,25	3.5. обеспечение сохранности имущества учреждения высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
		0,2	3.6. работа с одаренными детьми, ведение индивидуальных карт и траекторий
		0,25	3.7. соблюдение требований ТБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм
		0,3	3.8. работ с целью реализации национального проекта «Образование», Федерального проекта «Современная школа» (центр естественно-научной и технологической направленности «Точка Роста»)
4.	Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач образовательной организации	0,2	4.1. высокий уровень организации работы с педагогическими работниками, родителями (лицами, их заменяющими), учащимися
		0,1	4.2. личная ответственность и исполнительская дисциплина
		0,1	4.3. создание в образовательной организации бесконфликтной, деловой и творческой обстановки, развитие активности и инициативы педагогических работников

		0,5	4.4. работа в добровольческие детские объединения: волонтеры, спортивный клуб, Юнармейцы, Орлята России и т.п.
--	--	-----	--

3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников по должности «Воспитатель», «Музыкальный руководитель», «Инструктор по физкультуре»

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для учителя – 3,0

Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента

№ п/п	Критерии	Размер коэффициента	Показатели
1.	Сложность и важность выполняемой работы	0,2	1.1. наличие индивидуальных программ развития воспитанников. Индивидуальная коррекционная работа (в группах комбинированной направленности)
		0,2	1.2. разработка электронно-образовательных ресурсов (презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе. Презентация работы
		0,3	1.3. участие воспитателя в конкурсах профессионального мастерства
		0,2	1.4. участие в работе комиссий Учреждения, педагогических советов
		0,1	1.5. участие в проведении праздников, развлечений, мероприятий: создание костюмов, образов, декораций, подбор музыкального сопровождения, исполнение ролей.
		0,1	1.6. участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения
		0,2	1.7. наличие и использование в работе инновационных методик
2.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,2	2.1. своевременное проведение работы с родителями по вопросу погашения задолженности по родительской плате
		0,3	2.2. обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе
		0,2	2.3. качественное ведение учебно-программной документации, отчетных и аналитических материалов
		0,1	2.4. соблюдение требований ТБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм
		0,2	2.5. работа с одаренными детьми, детьми с особыми нуждами (дети инвалиды, ОВЗ) ведение индивидуальных карт и траекторий
		0,1	2.6. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательной деятельности
3.	Оценка качества выполнения работ	0,2	3.1. отсутствие обоснованных жалоб по поводу: охраны жизни и здоровья детей, соблюдения режима дня, соблюдения норм техники безопасности, охраны труда и правил внутреннего трудового распорядка, жалоб по организации образовательной деятельности

4.	Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач образовательной организации	0,2	4.1. личная ответственность и исполнительская дисциплина
		0,2	4.2. создание в образовательной организации бесконфликтной, деловой и творческой обстановки, развитие активности и инициативы педагогических работников

4. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников по должности «калькулятор», «завхоз», «специалист по закупкам»

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для учителя – **3,0**

Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента

№ п/п	Критерии	Размер коэффициента	Показатели
1.	Сложность и важность выполняемой работы	0,3	1.1. обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.
		0,3	1.2. обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной и энергобезопасности, охраны труда и технике безопасности в помещениях образовательной организации
		0,3	1.3. разработка и организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации
		0,3	1.4. выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями, отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб
2.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3	2.1. осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, классов, учебных кабинетов, мастерских, спортзала и других помещений иного имущества образовательной организации в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности.
		0,2	2.2. качественное ведение документации, отчетных и аналитических материалов
		0,3	2.3. обеспечение сохранности имущества учреждения, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
3.	Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач образовательной организации	0,3	3.1. высокий уровень организации работы с работниками образовательной организации, родителями (лицами их заменяющими), учащимися
		0,5	3.2. личная ответственность и исполнительская дисциплина
		0,3	3.3. создание в образовательной организации бесконфликтной, деловой обстановки

5. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников по должности «библиотекарь»

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для учителя – **3,0**

Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента.

№ п/п	Критерии	Размер коэффициента	Показатели
1.	Сложность и важность выполняемой работы	0,3	1.1. сопровождение творческих проектов обучающихся
		0,3	1.2. участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах, ученических творческих проектах
2.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,2	2.1. сохранность контингента читателей
		0,2	2.2. применение в работе современных форм и методов организации труда
		0,2	2.3. эффективное взаимодействие с преподавателями, родителями (лицами, их заменяющими), обучающимися
		0,2	2.4. наличие победителей и/или призеров конкурсов, подготовленных библиотекарем
		0,2	2.5. отсутствие жалоб на культуру обслуживания
		0,2	2.6. выступление на конференциях, круглых столах, мастер-классах и т.д.
3.	Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач образовательной организации	0,3	3.1. личные деловые качества работника
		0,5	3.2. высокий уровень исполнительской дисциплины

6. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников по должности «гардеробщик», «уборщик служебных помещений», «помощник воспитателя», «буфетчик», «кухонный работник»

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для учителя – **3,0**

Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента.

№ п/п	Критерии	Размер коэффициента	Показатели
1.	Сложность и важность выполняемой работы	2	1.1. необходимостью постоянной уборки помещений в течение рабочего дня в связи с высокой посещаемостью учреждения гражданами
		0,3	1.2. высокая скорость при одновременном выполнении различных функций
2.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3	2.1. осуществление генеральной уборки и отклонение от графика
		0,5	2.2. содержание класса, группы, кабинетов и рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН
3.	Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач образовательной организации	1	3.1. личные деловые качества работника
		1	3.2. высокий уровень исполнительской дисциплины
		1	3.3. за участие в общественно-культурной жизни коллектива (массовые мероприятия, субботники, акции, дежурства во вне рабочее время)

7. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников по должности «советник по воспитанию»

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для учителя – **3,0**

Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента.

№ п/п	Критерии	Размер коэффициента	Показатели
2.	Просветительская работа с участниками образовательного процесса	0,2	2.1. Отражение на сайте ОО, социальных сетях актуальной информации о воспитательной работе, деятельности первичных отделений РДШ, Орлята России и другие
		0,2	2.2. активное участие в подготовке педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства
1.	Показатели по административной работе	0,5	1.1. проведение совещаний с педагогическим коллективом по вопросам воспитания, освещение вопросов воспитания на административных и методических советах
		1	1.2. создание и функционирование первичных отделений РДШ, Орлята России, Большая перемена и др.
3.	Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач образовательной организации	0,2	3.1. личные деловые качества работника
		0,2	3.2. высокий уровень исполнительской дисциплины
		0,2	3.3. за участие в общественно-культурной жизни коллектива (массовые мероприятия, субботники, акции, дежурства во внерабочее время)

Приложение № 10 к Положению
«Об оплате труда работников МКОУ
«Болоховский центр образования № 1»

Оценка деятельности педагогических работников и заместителей директора по итогам работы (за месяц, триместр, полугодие, учебный год, календарный год)

Результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся	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 учащихся; - свыше 50% от общего количество учащихся	до 10 5 10
Успеваемость учащихся	100% 80%-90% ниже 80%	до 25 25 20 5
3. Динамика среднего балла успеваемости учащихся	- на уровне прошлого года - выше уровня прошлого года	до 15 10 15
4. Доля учащихся, не имеющих академическую задолженность по итогам года в сравнении с предыдущим учебным годом	- на уровне прошлого года - выше уровня прошлого года	до 15 10 15
5. Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	15
6. Подготовка и проведение родительских собраний	Протоколы	20
Максимально возможное количество баллов		100
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
1. Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	-внутри учреждения - региональный уровень -межрегиональный, - всероссийский уровень	30 10 15 20 30
2. Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов	- внутри учреждения; - на региональном уровне; - всероссийский уровень	20 5 10 20
3. Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: -опубликованная разработка отдельного занятия -опубликованные методические рекомендации учебно-методические пособия		20 10 20
4. Наличие и использование индивидуальных программ работы с родителями обучающихся		5
5. Использование ресурсов сети Интернет	- работник имеет собственную	До 15

	<p>страничку в сети Интернет (число посещений за отчетный период, периодичность пополнения)</p> <p>- использует ресурсы сети Интернет учреждения</p>	<p>10</p> <p>5</p>
5. Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области	<p>- для моделирования урока</p> <p>- для контроля и учета базовых знаний учащихся</p> <p>- для индивидуализации траекторий обучения учащихся</p>	<p>До 15</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>15</p>
6. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение)		5
Проведение открытых уроков, классных часов, мероприятий		10
Максимально возможное количество баллов		120
3. Оценка качества выполнения работ		
1.Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки	конкретные поручения	15
2. Отсутствие жалоб и замечаний по поводу: охраны жизни и здоровья детей, соблюдения режима дня, соблюдения норм техники безопасности, охраны труда и правил внутреннего трудового распорядка.	отсутствие документов подтверждающие жалобы и замечания по всем критериям	10
3. Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	наличие документов о проведении правильности ведения документации	10
4.Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		15
Максимально возможное количество баллов		50

3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

В МКОУ «Болоховский центр образования № 1» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставки) (приложение № 1);
- премия по итогам работы (месяц, триместр, полугодие, учебный год, календарный год) (приложение № 2);
- премия за качество выполняемой работы;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

3. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ВСЕХ ВИДОВ ВЫПЛАТ

3.1. Выплаты компенсационного характера распределяются директором центра в начале учебного года в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3.2. Выплаты компенсационного характера могут быть отменены приказом директора центра в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера.

3.3. Выплаты стимулирующего характера распределяются директором центра ежемесячно до 15 числа в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3.4. Фонд материального стимулирования распределяется на основании критериев и показателей качества и результативности труда работников центра.

3.5. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов (месяц, триместр, полугодие, учебный год, календарный год), что позволяет учитывать динамику достижений.

3.6. Денежный вес одного балла определяется путем деления размера стимулирующей части ФОТ на общую сумму баллов всех работников

3.7. Выплаты компенсационного характера могут быть:

- установлены в течение учебного года вновь принятым работникам центра или по производственной необходимости;
- установлены работникам - совместителям за работу, не входящую в круг должностных обязанностей и за вредные условия работы.

4. ПРЕМИИ

Премирование работников организации в виде денежного вознаграждения вводится с целью повышения эффективности и качества воспитательной и образовательной деятельности, достижения высоких результатов, воспитания у работников чувства ответственности и творческого отношения к делу.

5. ЛИШЕНИЕ СОТРУДНИКОВ ВЫПЛАТ.

Сотрудники организации лишаются выплат по следующим основаниям за:

- а) нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, нареканий и замечаний со стороны органов санэпиднадзора;
- в) нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- г) нарушение инструкций по охране жизни и здоровья учащихся;
- д) обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики;
- е) детский травматизм по вине работника;
- ж) халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- з) пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения;
- и) нарушение исполнительской дисциплины;
- к) при невыполнении обязанностей, за которые производилась доплата.

Все случаи рассматриваются директором организации в соответствии с Трудовым Кодексом РФ в индивидуальном порядке, оформляются приказом с указанием периода и причин, за которые устанавливались.

7. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ.

В настоящее положение могут быть внесены изменения и дополнения, согласованные с профкомом, и принятые на общем собрании работников МКОУ «Болоховский центр образования № 1».

8. СРОК ДЕЙСТВИЯ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ.

5.1. Настоящее положение вступает в действие с 01.09.2022 года.

5.2. Настоящее Положение сохраняет свое действие до принятия нового положения, может быть пересмотрено (изменено и дополнено) в течение года при изменении условий Организации
Положение принято общим собранием работников МКОУ «Болоховский центр образования № 1» протокол № 1 от «29» августа 2024 года.