

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ТУЛЬСКАЯ ОБЛАСТЬ
муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Чернятинская средняя школа № 15»

301881 РФ, Тульская область, Ефремовский район, д. Чернятино, д. 112
ИНН 7113009840 КПП 711301001
тел. 8(48741) 9-21-33 e-mail: school15.efremov@tularegion.org

«Принято»
на Общем собрании трудового коллектива
МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15»
Протокол №_ от 31.08.2023 г.

«Утверждаю»
Директор МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ
№15»
_____ Е.В.Замышляева
Приказ №139
от «31» августа 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников
Муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Чернятинская СШ №15»

д. Чернятино, 2023 г.

1. Общие положения

1. Положение об условиях оплаты труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Чернятинская СШ №15» (далее - МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. (с последующими изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Тульской области от 27.11.2017 № 571 «О внесении изменений и дополнений в отдельные нормативные правовые акты Тульской области в сфере образования»; постановлением администрации муниципального образования город Ефремов от 18.06.2021 г. № 739 «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования город Ефремов», постановлением администрации муниципального образования город Ефремов от 28.10.2021 г. № 1440 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Ефремов от 29.01.2015 № 178 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением администрации муниципального образования город Ефремов от 02.09.2022 г. № 1399 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Ефремов от 29.01.2015 № 178 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением администрации муниципального образования город Ефремов от 13.07.2022 г. № 1095 «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования город Ефремов» Устава Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Чернятинская СШ №15»; коллективного договора.

2. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», осуществляющих образовательную деятельность (далее - Положение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» и включает в себя:

— размеры должностных окладов (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 должностным окладам (окладам), ставкам;

— условия оплаты труда руководителя и их заместителей;

— 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.

3. Положение распространяется на МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» независимо от ведомственной принадлежности, если соответствующие вопросы не урегулированы иными нормативными актами муниципального образования город Ефремов.

4. Оплата труда работников МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада), ставки, повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу), ставке, надбавку за специфику работы в МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6. 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.

7. Оплата труда работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для работников муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов соответствующих отраслей.

8. 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.

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

10. Оплата труда работников МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

11. Размеры должностных окладов, ставок педагогических работников МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Должности по уровням	Размер, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	5976,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6974,0
2 квалификационный уровень	7342,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	10784,0
2 квалификационный уровень	11323,0
3 квалификационный уровень	11646,0
4 квалификационный уровень	11862,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	12546,0
2 квалификационный уровень	13173,0
3 квалификационный уровень	13551,0

Должностной оклад, ставка работников МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», 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.

12. Педагогическим работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15»;
- 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 п.п. 13-16 настоящего Положения.

13. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается в размере 0,25 работникам, работающим в МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», расположенной в сельской местности.

14. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен директором МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором и настоящим Положением. Директор, исходя из фонда оплаты труда, определяет персональные коэффициенты для педагогических работников.

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

Директор может повысить персональный коэффициент работнику, исходя из важности (уникальности) данного работника для реализации задач МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», определенных в Уставе. Результаты определения размеров персонального повышающего коэффициента оформляются приказом директора.

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

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

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

труда (Приложение № 9).

15. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» согласно приложения № 1 – 3 к настоящему Положению.

16. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалифицированную категорию устанавливается работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» в следующих размерах:

– при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

– при наличии первой квалификационной категории – 0,1.

17. С учетом условий труда педагогическим работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

18. Педагогическим работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

19. Особенности оплаты труда педагогических работников МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» устанавливаются приложением № 4 к настоящему Положению.

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

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

Должности по уровням	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	5976,0
2 квалификационный уровень	6276,0
должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	6974,0
2 квалификационный уровень	7324,0
3 квалификационный уровень	7672,0
4 квалификационный уровень	8020,0
должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	9958,0
2 квалификационный уровень	10457,0
3 квалификационный уровень	10955,0
4 квалификационный уровень	11453,0
должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
3 квалификационный уровень	13143,0

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

Должность	Размер, руб.
Заведующий библиотекой, читальным залом	17925,0
Начальник отдела	11951,0
Системный администратор, специалист по охране труда, специалист по закупкам	9958,0

22. Работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15»;

- 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 п. 23 - 25 настоящего Положения.

23. Повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается в размере 0,25 работникам, занимающим должности служащих, работающим в МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», расположенной в сельской местности.

24. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен директором в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором и настоящим Положением. Директор, исходя из фонда оплаты труда, определяет персональные коэффициенты для работников (Приложение № 9).

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», занимающим должности служащих, не носит обязательный характер.

Директор может повысить персональный коэффициент работнику, исходя из важности (уникальности) данного работника для реализации задач МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», определенных в Уставе. Результаты определения размеров персонального повышающего коэффициента оформляется приказом директора.

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

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

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» при достижении максимального значения суммарной оценки эффективности и результативности его деятельности с учетом фонда оплаты труда.

25. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», занимающим должности служащих, согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

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

27. 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

28. Размеры окладов работников МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», 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, руб.
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4998,0
2 квалификационный уровень	5235,0
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5812,0
2 квалификационный уровень	7085,0
3 квалификационный уровень	7786,0
4 квалификационный уровень	9345,0

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

29. Работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15».

- 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 30-32 настоящего Положения.

30. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается в размере 0,25 работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, работающим в МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», расположенной в сельской местности.

31. Персональный повышающий коэффициент к окладу, работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен Директором в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором и настоящим Положением. Директор, исходя из фонда оплаты труда, определяет персональные коэффициенты для работников.

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

Директор может повысить персональный коэффициент работнику, исходя из важности (уникальности) данного работника для реализации задач МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», определенных в Уставе. Результаты определения размеров персонального повышающего коэффициента оформляется приказом директора.

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

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

32. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, согласно Приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

33. С учетом условий труда работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

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

3. Условия оплаты труда заместителей директора.

35. Должностной оклад Директора МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя Организации определяется учредителем в соответствии с отнесением МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15».

Порядок отнесения МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» к группе по оплате труда руководителей объемные показатели деятельности МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» предусмотрены приложением № 5 к настоящему Положению.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов Директора МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создана МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15». Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов Директора МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» определен приложением № 6 к настоящему Положению.

Конкретный перечень наименований должностей, относящихся к основному персоналу, устанавливается локальным нормативным актом МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», в зависимости от направления деятельности МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15».

Размеры должностных окладов заместителей Директора МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) не может превышать восьмикратного размера. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей Организации, их заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

36. С учетом условий труда директору МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Директору МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» указанные выплаты устанавливаются работодателем на основании заключенного трудового договора.

Заместителям Директора МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» указанные выплаты устанавливаются Директором МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

37. Премии Директору МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» устанавливаются работодателем с учетом результатов деятельности МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» в соответствии с критериями оценки и целевыми

показателями эффективности работы МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», предусмотренными Положением об оплате труда руководителей, утвержденным учредителем и согласованным с территориальным органом профсоюза.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, заместителям руководителя могут быть установлены Директором МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» в соответствии с коллективным договором и настоящим Положением.

4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада Директора МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15»

38. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада Директора МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада Директора МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15».

39. При расчете средней заработной платы учитываются оклады, должностные оклады, ставки, выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», которые осуществляются за счет средств бюджета муниципального образования.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала, надбавка за специфику работы в МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15».

Расчет средней заработной платы работников основного персонала МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» осуществляется МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» за календарный год, предшествующий 1-ому установлению оклада Директора МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15».

40. Средняя заработная плата работников основного персонала МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок, выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплат стимулирующего характера работников основного персонала МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада Директора МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15».

41. При определении среднемесячной численности работников основного персонала МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» учитывается среднемесячная численность работников основного персонала МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», являющихся внешними совместителями.

42. Среднемесячная численность работников основного персонала МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» на одной и более одной ставке (оформленный в Организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» как один человек (целая единица).

43. Работники основного персонала МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

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

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

44. Среднемесячная численность работников основного персонала МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15»,

являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», работавших на условиях неполного рабочего времени.

45. Изменение размера кратности для установления должностного оклада Директора МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» производится с учетом изменения объемных показателей.

46. При создании новой Организации и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» для определения должностного оклада руководителя, размер должностного оклада Директора МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» определяется учредителем.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

47. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютных размерах.

48. 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 МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

Выплата работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается 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.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны опасными условиями труда (4 класс) размер выплаты составляет 17% от должностного оклада (оклада).

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 МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», 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.

50. 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.

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, на текущий

финансовый год.

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.

Конкретный размер доплат устанавливается приказом директора.

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.

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производятся при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатных расписаниях учреждения.

51. 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, должностного оклада, ставки работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Перечень должностей работников МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

52. 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 и Постановлением Конституционного Суда РФ 26- П от 28.06.2018 года.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

– сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

– работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

– работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

53. 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.

54. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются 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.

Выплаты компенсационного характера, их виды, размеры устанавливаются работникам Организации в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

55. К доплатам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера, непосредственно не входящие в круг должностных обязанностей работника:

Критерии и размер компенсационных выплат, %
--

- проверка тетрадей

1) начальные классы - 10 %

2) русский язык и литература – 5,9 классы - 14%, остальные – 10%
--

3) математика – 9-11 классы - 12 %, остальные – 10%

4) физика – 10 %

5) остальные предметы – 5%

- руководство методическими объединениями учителей-предметников
 - 1) ШМО – 5 %
 - 2) ММО – 15 %
- заведование учебными кабинетами – до 20 %
- ведение протоколов заседания педагогического совета – 10 %
- организация, проведение и анализ результатов ВПР, ВСОШ – 20%
- ведение сайта школы, выгрузка меню, школьной страницы VK, сферум (и др. паблики), формирование отчетов на сайтах ССТУ, центра занятости, по муниципальным услугам и др., работа в программе ФИС ФРДО – 5% (за единицу)
- ведение электронного журнала (СГО)
 - 1) административно – до 30 %
 - 2) технически – до 10%
- заведование музеем (организация учебных и внеклассных еженедельных мероприятий в соответствии с тематикой музея, наличие программы развития музея, ведение блога музея на сайте школы с фото и видео контентом музейных мероприятий) – до 15 %
- ведение протоколов Совета школы, Родительского комитета, общего собрания работников и т.п. – до 10 %
- представительство трудового коллектива, ведение протоколов комиссии по распределению надбавок и доплат, премиальных выплат – до 10%
- работа с химическими реактивами – до 10 %
- Организация работы системы физкультурно-оздоровительного воспитания комплекса ГТО – до 10%
- организация волонтерского движения, РДШ – до 15%
- организация подвоза учащихся – до 45%
- организация подвоза учащихся (сопровождение)
 - 1 поездка – 5% (но не более 25%)
- организация работ с учащимися на пришкольной территории – до 25 %
- оформление ежемесячных тематических выставок – до 10 %
- сохранность библиотечного фонда – до 15%
- ведение документации по организации ГПД, сбор заявлений, формирование списков, учет детей – до 15 %
- руководство методической работой опорной школы – до 20 %
- наставничество (за 1 человека, но не более 20%) – 5 %
- подготовка документации к контрольно-аттестационным мероприятиям (внеплановым и плановым проверкам, аккредитации, лицензированию)
 - 1) УВР – до 20 %
 - 2) остальные – 5 %
- работа по охране прав детства – 5%
- за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы (директора ЛДП, советника директора по воспитанию и др. в зависимости от объема работы) – до 174%
- ведение документации по учету детей в микрорайоне – 5%
- оформительская работа – до 20%
- работа с документами по организации льготного питания школьников – 10 %
- организации и ведение государственной статистической отчетности, различных видов мониторингов, контрольно-инспекционной документации, форс-мажорной входящей корреспонденции и т.п. – до 15%
- организация работы по диагностированию, прогнозированию, организации и контролю за профессиональной подготовкой и профориентацией учащихся – до 15%
- организацию и учёт горячего питания учащихся – до 10%
- контроль качества и оперативная организация ремонтных и проектных работ, необходимых для обеспечения жизнедеятельности школы – до 10 %
- организация специальной оценки условий труда – до 10 %
- работа с лабораторным и демонстрационным оборудованием – до 20%
- контроль за работоспособностью противопожарного и охранного оборудования (видеонаблюдение, пожарная кнопка, тревожная кнопка) – до 15 %

Постоянные выплаты компенсационного характера для педагогических работников устанавливаются при достижении максимального значения суммарной оценки эффективности и результативности деятельности с учетом фонда оплаты труда.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

56. В целях поощрения работников (за исключением Директора МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15») за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке);
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;
- иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты 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.

выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;

иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает Директор МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), созданной в Организации, в следующем порядке:

заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненным Директору МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» непосредственно;

другим работникам, занятым в учреждении МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», - на основании представления руководителей учреждения.

Установление выплат стимулирующего характера работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам Организации устанавливаются нормативным правовым актом правительства Тульской области.

57. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются 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.

58. Выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются 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 МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15».

59. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15»;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15»;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

60. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры устанавливаются работникам Организации в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению

61. При введении в МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» особого режима работы, предусматривающего временную изоляцию, работникам организации в течение периода, на который установлен особый режим работы, производятся выплаты стимулирующего характера:

- работникам организации, должности которых относятся к административно-управленческому персоналу,

педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу;

• работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», занимающим должности служащих, работникам осуществляющим деятельность по профессиям рабочих.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

в случае осуществления деятельности МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» (отдельных групп, классов) в условиях особого режима работы, предусматривающего временную изоляцию (далее - режим временной изоляции), и при условии осуществления работниками деятельности с соблюдением установленного режима;

на период действия режима временной изоляции организации (отдельных групп, классов).

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются:

ежемесячно в составе заработной платы из расчета календарных дней в месяце за фактическое количество календарных дней непрерывного выполнения работы в режиме временной изоляции;

работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», непосредственно осуществляющим деятельность в режиме временной изоляции.

62. Директору МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера (премиальные выплаты):

Выплаты за:

- интенсивность и высокие результаты работы;

- качество выполняемых работ.

Выплаты Директору МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» устанавливаются приказом комитета по образованию.

63. Премиальные выплаты по итогам работы Директору МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» устанавливаются на основе достижения показателей эффективности деятельности государственной организации, предусмотренные Постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 (ред. от 08.08.2019) года №777 «Об утверждении методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений» с учетом выполнения дополнительных показателей к Постановлению правительства Тульской области от 27.12.2012 года №777 «Об утверждении методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений».

Оценка эффективности деятельности Директору МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» осуществляется в баллах.

Количество баллов, применяемых для установления выплат стимулирующего характера (премиальных выплат) Директору МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», определяется в соответствии с рекомендациями к Постановлению правительства Тульской области от 27.12.2012 года №777 «Об утверждении методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений».

Максимальное количество баллов, предусмотренных Постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 года №777 «Об утверждении методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений», для установления выплат стимулирующего характера (премиальных выплат) руководителю организации - 100 баллов.

Критерии выплат стимулирующего характера

Таблица 1

Примерные критерии оценки качества, интенсивности и результата труда педагогических работников школы

Критерии и размер стимулирующих выплат (рубль)

1. Успешность учебной деятельности.

1.1. Организация и проведение предметных недель, месячников - до 1500

1.2 Организация и проведение праздничных мероприятий - до 3000

1.3 Участие в семинарах - до 3000

1.4 Эффективная работа по совершенствованию материально-технической базы ОУ: помощь в оформлении к праздникам - до 3000

1.5 Эффективность применения здоровьесберегающих технологий - до 3000

2. Награждение грамотами, благодарностями педагогического работника, учителя

2.1 Федерального уровня - до 5000

2.2 Регионального уровня - до 3000

2.3 Муниципального уровня - до 2000

2.4 Уровень ОУ - до 1000

3. Участие и результаты учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях (очные)

3.1. Федерального уровня:

А) Победитель - до 4000

Б) Призер - до 3000

В) Лауреат - до 2000

Г) Участник - до 1000

3.2. Регионального уровня:

А) Победитель - до 2000

Б) Призер – до 1000

В) Лауреат - до 800

Г) Участник -до 600

3.3. Муниципального уровня:

А) Победитель - до 1500

Б) Призер - до 1000

В) Лауреат -до 800

Г) Участник – до 500

3.4. Уровень ОУ:

А) Победитель-до 1000

Б) Призер-до 700

В) Лауреат - до 500

Г) Участник - до 300

4. Участие и результаты учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях (заочные)

4.1 Федерального уровня:

А) Победитель - до 2000

Б) Призер - до 1000

В) Лауреат - до 500

Г) Участник – до 300

4.2 Регионального уровня:

А) Победитель - до 1500

Б) Призер - до 800

В) Лауреат - до 500

4.3 Муниципального уровня:

А) Победитель - до 1200

Б) Призер - до 700

Г) Лауреат - до 300

5. Результативность и презентация педагогического опыта

5.1 Наличие печатного материала в профессиональных изданиях- до 2000

5.2 Наличие и регулярное пополнение собственного сайта, блога — до 1000

5.3 Участие в профессиональных конкурсах

5.3.1 .Федерального уровня

А) Победитель - до 4000

Б) Призер - до 3000

В) Лауреат - до 2000

Г) Участник - до 1000

5.3.2. Регионального уровня

А) Победитель - до 3000

Б) Призер - до 2000

В) Лауреат - до 1500

Г) Участник - до 700

5.3.3. Муниципального уровня

А) Победитель - до 2000

Б) Призер - до 1500

В) Лауреат - до 1000

Г) Участник - до 500

5.3.4. Уровень ОУ

А) Победитель - до 1500

Б) Призер - до 1000

В) Лауреат - до 700

Г) Участник - до 300

5.4 Участие в работе методических объединений, творческих группах, консультативных центрах - до 2000

6. Организация и участие в походах и экскурсиях, летней оздоровительной кампании

6.1 Однодневные экскурсии с выездом за пределы МО - до 2000

6.2. Многодневные экскурсии и походы - до 5000

6.3. Исполнение функционала начальника летнего оздоровительного лагеря- до 5000

7. Участие учителя в работе жюри (конкурсных комиссий) при проведении олимпиад, конкурсов, соревнований, мероприятий различного уровня

7.1 Федерального уровня-до 3000

7.2 Регионального уровня- до 2000

7.3 Муниципального уровня-до 1000

8. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями.

8.1 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и проверяющих органов - до 3000

8.2 При наличии обоснованных жалоб выплаты стимулирующего характера не выплачиваются.

**Примерные критерии оценки качества труда работников,
занимающих должности служащих школы**

Критерии и размер стимулирующей выплаты (рубль)
1. Творческий подход и высокую результативность - до 5000
2. Качественное выполнение особо важных и срочных работ - до 5000

**Примерные критерии оценки качества труда работников, осуществляющих
деятельность по профессиям рабочих школы**

Критерии и размер стимулирующей выплаты (рубль)
1. Качественная уборка помещений, территории ОУ, содержание в соответствии с санитарными нормами - до 2000
2. Активное участие в благоустройстве территории ОУ - до 1000
3. Активное участие в подготовке технического состояния ОУ к началу учебного года - до 2000
4. За высокую интенсивность труда - до 2000

**7. Порядок установления персонального повышающего коэффициента и других
выплат стимулирующего характера (критерии выплат стимулирующего характера в
приложении № 9 к настоящему Положению)**

64. В целях поощрения работников МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» за выполненную работу 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», устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке);
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;
- иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, Положением о Комиссии по установлению и распределению выплат стимулирующего характера МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15».

Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам Организации устанавливаются нормативным правовым актом правительства Тульской области.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», с учетом решения Комиссии по установлению и распределению 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:

65. заместителям директора и иным работникам, подчиненным директору непосредственно;

66. иным работникам, подчиненным заместителям директора, - по представлению заместителей директора общеобразовательного учреждения.

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

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставке) работнику устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный срок.

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

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

Установление выплат стимулирующего характера работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

67. 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.

Стимулирующие выплаты определяются в процентном отношении к окладу. Стоимость одного балла шкалы равна одному проценту должностного оклада сотрудника. Шкала перевода баллов в проценты: 1 балл равен 1%.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» с целью поощрения их за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

68. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора);

69. достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

70. своевременность и полноту подготовки отчетности.

В целях проведения всесторонней и объективной оценки для осуществления премиальных выплат по итогам работы оценка должна осуществляться по всем работникам организации.

71. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» при:

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

- соблюдении установленных сроков выполнения работ;

- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью общеобразовательного учреждения.

72. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» за:

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

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб общеобразовательного учреждения;

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

- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

73. Заседание комиссий по установлению и распределению выплат стимулирующего характера школы оформляется протоколами, которые передаются директору МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15».

Директор на основании протоколов издает приказы о размерах стимулирующих выплат сотрудникам.

74. Периодичность выплат стимулирующего характера - по мере поступления средств.

При отсутствии или условии недостаточной финансовой обеспеченности средствами бюджетных ассигнований, по независящим от Учреждения причинам, директор МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» имеет право приостановить выплату стимулирующих ежемесячных премиальных доплат по итогам работы работников Учреждения.

Работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», проработавшим неполный период, выплаты премий производятся с учетом фактически отработанного времени.

75. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при не достижении критериев, характеризующих результаты и качество труда;

– при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов:

– при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися (воспитанниками), а также на низкое качество обучения (воспитания), подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки);

– при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы, комитетом по образованию;

– при нарушении правил ведения документации, подтвержденном результатами проведенного служебного расследования (проверки).

Размер премирования за отчетный квартал заместителям руководителя устанавливается по решению руководителя организации с учетом достижения показателей эффективности деятельности государственных организаций, предусмотренных постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 № 777 «Об утверждении Методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ), финансового менеджмента и стимулирования руководителей государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ) и финансового менеджмента»

Максимальный размер премиальных выплат заместителям руководителя устанавливается не выше размера премирования руководителя организации.

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

76. Работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», в т. ч. заместителям директора, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании работнику МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор в соответствии с настоящим Положением, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством на основании письменного заявления работников при наличии средств в фонде оплаты труда в следующих случаях:

- единовременная выплата при увольнении (в связи с выходом на пенсию по возрасту);
- единовременная выплата в связи с юбилейными датами (в размере оклада);
- единовременная выплата в связи с болезнью работника;
- единовременная выплата в связи со смертью близких родственников;
- единовременная выплата в связи с нахождением близкого родственника на СВО;
- единовременная выплата в связи с рождением ребенка, бракосочетанием.

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

9. Другие вопросы оплаты труда

77. Работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», в т. ч. Руководителю, заместителям директора, устанавливается надбавка за специфику работы в МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» в процентном отношении от должностного оклада (оклада), ставки в соответствии с Приложением № 7 к настоящему Положению.

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

Директору МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» за специфику работы в организации (структурном подразделении) устанавливается учредителем.

Работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» надбавка за специфику работы в Организации (структурном подразделении) устанавливается Директором МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15».

78. Работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», в том числе руководителю, заместителям руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании работнику МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Директор МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников. Решение об оказании Директору МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренном трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

79. Педагогическим работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», заместителям директора, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к должностному окладу (окладу), ставке за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании».

Ежемесячные доплаты к должностному окладу по основному месту работы за ученые степени доктора наук в

размере 7000 рублей и кандидата наук в размере 3000 рублей.

Ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания:

- почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации» - в размере 20% должностного оклада;

- почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» - в размере 15% должностного оклада;

- нагрудные знаки и почетные звания: «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»; нагрудный значок «Отличник народного просвещения» - в размере 10% должностного оклада.

Руководителю Организации указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям директора, указанные выплаты устанавливаются директором.

80. Работникам Организации один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю Организации устанавливается учредителем.

Работникам Организации единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается руководителем Организации.

81. В случаях, когда размер оплаты труда работников МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» 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 МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» 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.

82. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

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

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

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

83. Работники муниципальных образовательных организаций, занимающие должность «Заведующий библиотекой» имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа - 14 календарных дней.

84. Установить следующие сроки выплаты заработной платы:

20 –е число текущего месяца – срок выплаты заработной платы за первую половину месяца (аванс);

5 –е число месяца, следующего за расчетным – срок выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

Приложение № 1
к Положению об условиях оплаты
труда работников МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15»

ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ
за выслугу лет в МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15»

1. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» (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 должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет устанавливается к должностному окладу (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 должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет в МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» производится в порядке, предусмотренном приложением № 2 к настоящему Положению.

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

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

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15»;

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 Организаций 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 должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет (далее - Порядок);

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

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

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

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

педагогам-библиотекарям;

методистам;

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

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

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

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

7. Работникам Организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных Организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

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

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

10. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа директора 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.

Приложение № 3
к Положению об условиях оплаты
труда работников МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15»

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

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

Наименование организаций	Наименование должностей
<p>III.</p> <p>1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления</p> <p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>III.</p> <p>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).</p> <p>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</p>
<p>IV. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>IV. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
<p>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</p>	<p>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</p>
<p>VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации</p>	<p>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</p>

Примечание:

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

ОСОБЕННОСТИ

оплаты труда педагогических работников

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

Оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

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

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

360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных Организаций с количеством обучающихся до 50 человек (кроме начальных общеобразовательных школ, закрепленных для прохождения педагогической практики студентов педагогических училищ, педагогических колледжей); вечерних (сменных) общеобразовательных Организаций с количеством учащихся до 80 человек (в городах и рабочих поселках - до 100 человек);

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1-2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

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

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

1.1. Учителя, преподаватели.

1.1.1. Оплата за часы педагогической работы учителей и преподавателей в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию), надбавок за специфику работы, определенных приложением № 5 настоящего Положения, 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 образовательной 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 МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» при тарификации оплата за часы педагогической работы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

1.1.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарноэпидемиологическим, 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.

1.1.5. 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 (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию), надбавок за специфику работы, определенных Приложением № 5 к настоящему Положению.

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 МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» 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;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» или другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой на основе 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), надбавок за специфику работы, определенных приложением № 7 к настоящему Положению, 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 МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» при направлении их, по согласованию с директором, в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в загородных оздоровительных организациях независимо от организационно-правовых форм сохраняется заработная плата, установленная трудовым договором.

3.2 Для работы в лагерях с дневным (круглосуточным) пребыванием детей, создаваемых органами местного самоуправления, педагогические работники МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» 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 МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15», 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 учеников) 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), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы, установленных настоящим Положением.

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), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы, установленных настоящим Положением.

ПОРЯДОК

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Таблица № 1

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
1	Количество обучающихся в Организации (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	За каждого обучающегося	0,3
2	Количество работников в Организации	За каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию,	1 0,5 1

		высшую квалификационную категорию	
3	Количество обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа	За каждого обучающегося	0,5
4	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося	0,5
5	Наличие статуса базовой, ресурсной Организации, стажировочной площадки, пилотной Организации	За каждый вид	10
6	Наличие статуса региональной инновационной площадки		15
7	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	15
8	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе организации	За каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средства
9	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	За каждую единицу, находящуюся на балансе организаций; в других случаях	30 15
10	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	50
11	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	20
12	Круглосуточное пребывание обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа)	За каждого обучающегося	0,3
13	Наличие в Организации интерната и др. структурных подразделений	За каждый вид	20
14	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
15	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе объектов инфраструктуры Организации: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	10
16	Наличие классов (групп), перешедших на федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения	За каждый класс	5
17	Наличие групп дошкольного образования в Организациях	За каждую группу	10
18	Наличие обучающихся в Организации (за исключением организаций дополнительного образования), получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,5
19	Наличие обучающихся, получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги вне данной Организации (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,1
20	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной деятельности обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)	За каждый вид	15
21	Наличие классов (групп), в которых реализуется инклюзивное обучение	За каждый класс	5

22	Наличие классов в общеобразовательной организации с углубленным изучением отдельных предметов, классов профильного обучения	За каждый класс	5
23	Наличие групп продленного дня в общеобразовательной организации	За каждую группу	5
24	Наличие обучающихся по дистанционной форме обучения	За каждого обучающегося	0,5
25	Наличие обучающихся по индивидуальному учебному плану, в том числе реализующих ускоренное обучение	За каждого обучающегося	0,5

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

№ п/п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования) образовательных организаций	Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации; организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2	Общеобразовательные организации с профильными классами; Организации с наличием групп дошкольного образования	свыше 450	до 450	до 300	
3	Организации с классами (группами), реализующими адаптированные образовательные программы; Общеобразовательные организации с классами углубленного обучения (в том числе лицеи, гимназии)	свыше 400	до 400	до 300	
4	Организации, реализующие адаптированные образовательные программы	свыше 350	до 350	до 300	

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения
размеров должностного оклада руководителя МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15»**

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

Приложение № 7
к Положению об условиях оплаты
труда работников МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15»

Размеры
надбавок за специфику работы в МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15»

№ п/п	Специфика	Категория работников	Размеры надбавок, %
1	Общеобразовательные организации (классы, группы, отделения), реализующие инклюзивное обучение	Руководитель организации ¹ , заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	15
2	Общеобразовательные организации (классы, группы) с углубленным изучением отдельных предметов	Педагогические работники - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
3	Индивидуальное обучение на дому; дистанционное обучение	Педагогические работники	10
4	Классы компенсирующего обучения	Педагогические работники - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
5	Классы предпрофильного и профильного обучения	Педагогические работники - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
6	Общеобразовательные организации с наличием интерната	Руководитель организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
7	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
8	Общеобразовательные организации, реализующие дополнительные общеразвивающие программы двух и более направленностей для детей дошкольного возраста	Руководитель организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10

*Размер надбавки за специфику работы в МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» определяется суммарно по всем основаниям, которые соответствуют специфике деятельности МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15».

- Надбавка за специфику работы работникам МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» устанавливается за фактически отработанное время.

- В таком же порядке исчисляется оплата учителей, для которых МКОУ «ЧЕРНЯТИНСКАЯ СШ №15» 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, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

КОЭФФИЦИЕНТЫ

почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в муниципальных организациях муниципального образования город Ефремов, осуществляющих образовательную деятельность

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

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников

по должности «Учитель»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
За работу по Федеральному государственному образовательному стандарту: учителям начальных классов заместителям директора по УВР педагогам дополнительного образования учителям-предметникам, работающим по Федеральному государственному образовательному стандарту		0,1
Активное участие в мероприятиях по организации итоговой аттестации учащихся		0,1
Активность во внеурочной деятельности, воспитательной деятельности		0,1
Организация и участие обучающихся в дополнительных групповых и индивидуальных учебных проектах, социальных проектах и др.	конкретные проекты	0,1
Работа в классах, группах с фактической наполняемостью, превышающей среднюю наполняемость классов, групп в образовательном учреждении	при превышении до 3 человек; более 3 человек	0,05 0,1
Работа с неуспевающими обучающимися, находящимися в группе «риска». Коррекционная работа		0,2
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	конкретные мероприятия	0,2
Организация внеклассной работы	при проведении 2-х мероприятий, более 2-х мероприятий	0,1 0,2
Подготовка обучающихся к исследовательской деятельности	- внутренний уровень - региональный уровень - межрегиональный, всероссийский уровень	0,05 0,1 0,2
Участие в организации и проведении профориентационной работы	- день открытых дверей, посещение школ - проведение элективных курсов - работа в приемной комиссии	0,05 0,1 0,2
Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями:	- на местном уровне - на региональном уровне	0,1 0,2
Участие в методической, инновационной, опытно-экспериментальной и научно-исследовательской деятельности		0,1
Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения	конкретные мероприятия	0,1

Наличие и использование в работе инновационных методик	конкретные мероприятия	0,1
Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе. Разработка учебно-программных, дидактических материалов и авторских программ	конкретно используемые в учебном процессе	0,1
Участие в обновлении школьного сайта	наименование конкретного обновления	0,1
Использование проектных методов обучения, современных педагогических форм в работе.		0,1
Социальное партнерство с другими учреждениями	конкретная школа	0,1
Участие в художественной самодеятельности		0,1
Качественное ведение документации, отчетных и аналитических материалов		0,1
Качество освоения учебных программ по результатам всероссийских проверочных работ, региональных контрольных работ, муниципальных контрольных работ, государственной итоговой аттестации		0,1
Соблюдение требований ТБ, безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм; культуры образовательной среды.		0,1
Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Качественные результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся	Доля обучающихся, имеющих положительные результаты (оценки «4 и 5», зачеты и т.п.) по итоговой и промежуточной аттестации:	1
	- от 20 до 50% от общего количество учащихся; - свыше 50% от общего количество учащихся;	2
Высокая результативность ГИА		1
Успеваемость учащихся	100%	3
	80%-90%	2
	ниже 80%	1
Динамика среднего балла успеваемости учащихся	- на уровне прошлого года	1
	- выше уровня прошлого года	2
Доля учащихся, не имеющих академическую задолженность по итогам года в сравнении с предыдущим учебным годом	- на уровне прошлого года	1
	- выше уровня прошлого года	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	- внутри учреждения	1
	- региональный уровень	2
	- межрегиональный,	3
	- всероссийский уровень	4
Обобщение и распространение педагогического опыта	- внутри учреждения;	1

(выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)	- на региональном уровне; - всероссийский уровень	2 3
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебнометодических пособий:	-опубликованная разработка отдельного занятия -опубликованные методические рекомендации учебно- методические пособия	1 2
Наличие и использование индивидуальных программ работы с родителями обучающихся		2
Использование ресурсов сети Интернет	- работник имеет собственную страничку в сети Интернет - использует ресурсы сети Интернет учреждения	2 1
Использование ИКТ	- для моделирования урока - для контроля и учета базовых знаний учащихся - для индивидуализации Траекторий обучения учащихся	1 2 3
Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование информационно-методическое обеспечение)		2
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки:		1
Организация и проведение на базе учреждения мероприятий	- на уровне учреждения - регионального уровня - всероссийского уровня	1 2 3
Участие в организации и проведении на базе учреждения мероприятий	- на уровне учреждения - регионального уровня - всероссийского уровня	1 2 3
Проведение открытых уроков, классных часов, мероприятий		2
Участие в конкурсах профессионального мастерства		2
Участие в подготовке к новому учебному году		1
Участие в благоустройстве и озеленении территории		1
Участие в мероприятиях по организации ЕГЭ, итоговой аттестации учащихся		1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности.		1
Качество разработки и реализации рабочих программ	Наличие и реализация рабочих программ	3
Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебновоспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение)	Наличие методических разработок, проведение открытых уроков, педчасов и т.п.	2
Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников).		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Своевременное и должное оформление документации	2
Организация рабочего места	Отсутствие замечаний по организации рабочего места	2

Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		3
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		2
Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	До 50%	1
	Более 50%	2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		2
Высокий уровень организации и проведения мероприятий на уровне учреждения.		3
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.		1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

По профессиям «Рабочих»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Высокий уровень исполнительской дисциплины		0,2
Рациональное использование материалов, электроэнергии, тепла, оборудования и других материальных ресурсов; бережное отношение к инвентарю, инструменту; содержание в чистоте и порядке рабочего места		0,5
Обеспечение качественного санитарного состояния помещений; отсутствие замечаний со стороны директора		0,3
Проведение профилактического и текущего ремонта оборудования, помещений		0,5
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок		0,5
Высокая производительность труда		0,2
Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей		0,2
Качественное обеспечение бесперебойной работы учебного и технологического оборудования		0,3
Качественное соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм;		0,3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>3,0</i>

По должности «Повар»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Знание и соблюдение санитарно-гигиенических правил и нормативов.		0,6
Строгое соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции.		0,6
Обеспечение правильного хранения и расходования продуктов по назначению.		0,6
Соблюдение требований охраны труда.		0,6
Обеспечение высокой культуры обслуживания.		0,6
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>3</i>
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Обеспечение разнообразия ассортимента блюд и кулинарных изделий.		2
Сохранение и укрепление материально-технической базы и материальных ценностей.		2
Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).		2
Своевременное прохождение медицинского осмотра.		2
Содержание в надлежащем порядке рабочего места, спец. одежды.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>10</i>
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		

Выполнение вспомогательных работ при приготовлении блюд и кулинарных изделий.		4
Соблюдение правил личной гигиены.		3
Обеспечение выполнения требований охраны труда.		2
Обеспечение правильной эксплуатации оборудования и других основных средств.		3
Участие в работе комиссий, созданных в учреждении.		3
Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.		3
Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).		4
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		3
Участие в подготовке к новому учебному году.		2
Признание высокого профессионализма повара администрацией учреждения.		3
<i>Максимально возможное количество баллов.</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности.		1
Качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		3
Организация рабочего места.	Отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие нарушений пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований.		3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		3
Доля обучающихся (воспитанников), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги.	до 50%	1
	более 50%	2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие ущерба, причиненного учреждению в связи с недостаточностью продовольственных товаров, материальных ценностей.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

По должности «Уборщик служебных помещений»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Осуществление ежедневной уборки помещений, территории.		1
Осуществление генеральной уборки помещений, территории.		1
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Соблюдение правил санитарии и гигиены.		2
Отсутствие нарушений: • требований по охране жизни и здоровья воспитанников; • требований охраны труда; • требований пожарной безопасности		2
Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений, территории.		2
Оперативное устранение недостатков в работе в соответствии со своей компетенцией.		2
Сохранение и укрепление материально-технической базы и материальных ценностей.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.		4
Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР, директора учреждения.		4
Соблюдение правил личной гигиены.		3
Обеспечение выполнения требований охраны труда.		4
Соблюдение норм расходования чистящих, моющих и дезинфицирующих средств.		3
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		3
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		3
Выполнение вспомогательных работ в процессе организации деятельности.		4
Участие в подготовке к новому учебному году.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2

Обеспечение порядка на закрепленном участке.		3
		3
Своевременное прохождение инструктажа на рабочем месте.		
		3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		3
Отсутствие нарушений пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований.		3
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

