

Согласовано

Председатель профкома:

/Данилова О.Н./

Протокол № 3от 29.08.2022 года

Утверждаю

Директор школы:

Голубева К.Н.

Приказ № 59 от 29.08.2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда работников

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения

Хитровщинская средняя общеобразовательная школа

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работниковМуниципального казенного общеобразовательного учреждения Хитровщинская средняя общеобразовательная школа(далее – Положение, Организация), разработано в соответствии с положениями следующих нормативных правовых актов:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указов Президента Российской Федерации: от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; от 1 июня 2012 г. N 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. N 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. N 761н; Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (утвержденным по соответствующим разделам);
- постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Перечня видов выплат компенсационного характера и Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области, утвержденных постановлением администрации Тульской области от 30 сентября 2008 г. № 598, которым рекомендовано органам местного самоуправления Тульской области при

установлении и введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений руководствоваться настоящим Постановлением и отраслевыми положениями по оплате труда работников государственных учреждений Тульской области;

- распоряжения правительства Тульской области от 04.06.2021 № 301-р «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений (организаций) Тульской области»;

- постановления администрации муниципального образования Кимовский район от 29.07.2021 № 795 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Кимовский район от 27.06.2014 № 1076 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Кимовский район, осуществляющих образовательную деятельность», в целях определения условий и порядка оплаты труда работников образовательной Организации и включает в себя:

- размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее - ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;

- условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;

- условия осуществления выплат компенсационного характера;

- условия осуществления выплат стимулирующего характера и другие вопросы оплаты труда.

2. Положение распространяется на всех работников образовательной Организации.

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

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

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда платы, установленной на территории Тульской области.

6. Оплата труда работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном законодательством для соответствующих отраслей.

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

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников образования

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

Должности по уровням	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	5 746,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6 705,0
2 квалификационный уровень	7 042,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	10 369,0
2 квалификационный уровень	10 887,0
3 квалификационный уровень	11 198,0
4 квалификационный уровень	11 405,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	12 063,0
2 квалификационный уровень	12 666,0
3 квалификационный уровень	13 029,0

Должностной оклад заместителя руководителя Организации рекомендуется устанавливать на 30 - 10 процентов ниже оклада руководителя.

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

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

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по Организации;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

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

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

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам приведены в пунктах 11-13 настоящего Положения.

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

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

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

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

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

14. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам образования Организации согласно пункту 30 подраздела 2.2. настоящего Положения.

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

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,1;

16. С учетом условий труда работникам образования Организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

17. Работникам образования Организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

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

18. 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности по уровням	Размер окладов, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	5 746,0
2 квалификационный уровень	6 034,0
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	

1 квалификационный уровень	6 705,0
2 квалификационный уровень	7 042,0
3 квалификационный уровень	7 376,0
4 квалификационный уровень	7 711,0
5 квалификационный уровень	8 047,0
должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	9 575,0
2 квалификационный уровень	10 054,0
3 квалификационный уровень	10 533,0
4 квалификационный уровень	11 012,0
5 квалификационный уровень	11 491,0
должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	11 491,0
2 квалификационный уровень	12 063,0
3 квалификационный уровень	12 637,0

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

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

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

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

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 20 – 22 настоящего Положения.

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

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

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

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

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

22. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

23. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.3. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Должности	Размер окладов, рублей
Библиотекарь	11 048,00

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

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

Квалификационные уровни	Размер оклада, руб.
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 805,0
2 квалификационный уровень	5 033,0
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5 588,0
2 квалификационный уровень	6 812,0
3 квалификационный уровень	7 486,0
4 квалификационный уровень	8 985,0

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

- повышающий коэффициент к окладу по Организации.
- 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 26- 28 настоящего Положения.

26. Повышающий коэффициент к окладу по Организации устанавливается в размере 0,25 работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, работающим в Организации, расположенной в сельской местности.

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

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

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

28. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

29. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.5. Порядок установления повышающего коэффициента за выслугу лет

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

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

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

31. 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.

32. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу работникам образования и работникам дополнительного профессионального образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организациях.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

33. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

34. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с картой аттестации рабочих мест по условиям труда и отчетной документацией по аттестации рабочих мест, выдаваемой специализированной организацией, на период до устранения факторов, приведших к образованию вредных и (или) опасных условий труда.

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):

- 5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1;

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

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

При 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.

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.

36. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата

в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

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

37. 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.

38. 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.

39. К доплатам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, относятся доплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

В соответствии с Постановлением Правительства Тульской области от 15.04.2021 №190 «О Порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Тульской области, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность» доплаты за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательных организаций, на которых возложены дополнительные обязанности по организации и координации воспитательной работы в конкретном классе (классе – комплекте), устанавливается ежемесячная доплата за выполнение функций классного руководителя:

в размере 2000 рублей - за классное руководство в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

В классах с наполняемостью меньше установленной расчет размера доплаты за выполнение функций классного руководителя осуществляется пропорционально численности обучающихся.

Доплата за выполнение функций классного руководителя педагогическими работниками образовательных организаций устанавливается за фактически отработанное время.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования» осуществляется выплата денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ.

40. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя Организации в отношении конкретного работника в форме доплат или повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке.

41. Виды выплат и размер доплаты компенсационного характера:

№ п/п	Виды выплат / категории работников /	Размер повышающий коэффициент должностному ставке доплаты, к окладу,
1.	Выплаты работникам за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время в период с 22 часов до 6 часов /сторожа /	50 %
2.	<p>Выплаты за работу не входящую в должностные обязанности:</p> <p>за проверку письменных работ /педагогические работники /</p> <p>учителям начальных классов</p> <p>учителям русского языка, литературы</p> <p>учителям математики</p> <p>учителям иностранного языка, физики, химии, биологии, истории, географии, ОБЖ (устанавливаются с учетом фактического количества часов по преподаваемому предмету)</p> <p>за классное руководство/педагогические работники/ (устанавливаются с учётом наполняемости классов)</p> <p>за заведование учебными кабинетами /педагогические работники /</p> <p>за заведование учебно-опытным участком /педагогические работники /</p> <p>за работу с детьми из социально неблагополучных семей; за работу по охране прав детства и организацию службы медиации /педагогические работники /</p> <p>за организацию общественно-полезного труда /педагогические работники/</p> <p>за работу по организации делопроизводства в Организации /работники Организации/</p> <p>за работу руководителя школьного и городского методического объединения / педагогические работники</p> <p>за работу по взаимодействию с учреждением социальной защиты, пенсионным фондом /работники Организации /</p> <p>за работу с сайтом учреждения, его обновление и наполнение в соответствии с требованиями;</p>	<p>10%</p> <p>15 %</p> <p>10 %</p> <p>10 %</p> <p>-</p> <p>10%</p> <p>10 %</p> <p>20 %</p> <p>20 %</p> <p>30%</p> <p>10%</p> <p>20 %</p> <p>40 %</p>

за работу с электронной почтой /педагогические работники/	15%
за выполнение обязанностей секретаря педагогического совета школы/ педагогические работники/	10 %
за организацию подвоза детей на школьном транспорте и обеспечение безопасности / работники Организации/	40 %
за выполнение функций лаборанта /работники Организации/	10 %
за обслуживание школьных компьютеров, установку программного обеспечения /работники Организации/	20%
за выполнение функций администратора электронного журнала /педагогические работники /	40%
за организацию внеклассной, спортивно-оздоровительной работы, крупных общешкольных мероприятий /педагогические работники /	30%
- внутри учреждения	10%
- региональный уровень	15%
-межрегиональный,	20%
- всероссийский уровень	30%
за организацию свободного времени обучающихся, пользующихся подвозом на школьном транспорте	25 %
за подготовку и реализацию дополнительных проектов (экскурсионных, индивидуальных итоговых учебных проектов обучающихся, социальных проектов, др.) /педагогические работники/	10%
за организацию (участие) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся /педагогические работники /	20%
за реализацию крупных мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся /педагогические работники /	20 %
за участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах и др. /педагогические работники/	10%
за участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы /педагогические работники/	20%

	за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, зоны отдыха и т.п.)	30%
	за организацию летнего отдыха и оздоровления обучающихся /работники Организации/	30%
	за работу в региональном Навигаторе дополнительного образования детей ТО /педагогические работники/	20%
	за выполнение функций наставника педагогических работников /педагогические работники/	10%
	за организацию деятельности школьных детских объединений /педагогические работники/	20%
	за руководство работой школьного музея /педагогические работники/	10%
	за организацию питания обучающихся	40%
	за подготовку обучающихся к сдаче норм ГТО	20%
	за организацию коррекционной работы с обучающимися	10%
3.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест от 03.10.2017). Класс условий труда 3.1	5%

4. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента и других выплат стимулирующего характера

42. 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.

43. В целях поощрения работников (за исключением руководителя) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- 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.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Организации, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), созданной в Организации.

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

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы (Приложение), 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 ими оценочных листов.

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

44. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премиальная выплата по итогам работы выплачивается с учетом следующих критериев:

- успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижения и превышения плановых и нормативных показателей работы;

- своевременности и полноты подготовки отчетности.

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

45. Выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются работникам на определенный срок при:

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

- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

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

46. 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 Организации;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Организации;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

5. Другие вопросы оплаты труда

47. Работникам Организации, в т. ч. заместителю руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в Организации.

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

48. Работникам Организации, в т.ч. заместителю руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

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

49. Педагогическим работникам, заместителю руководителя, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области «Об образовании».

Педагогическим работникам, заместителю руководителя указанные выплаты устанавливаются руководителем Организации.

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

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

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

6. Условия снижения и прекращения выплат

51. Работникам Организации размер персонального повышающего коэффициента, компенсационных выплат к должностному окладу, ставке снижается в случаях:

- нарушения Устава Организации;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения должностной инструкции;
- нарушения коллективного трудового договора;
- нарушения прав и свобод обучающихся, работников и родителей (законных представителей) обучающихся Организации;
- нарушений и упущений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах и т.д.;
- невыполнения или ненадлежащего исполнения приказов и распоряжений;
- обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.

Приложение 1
к Положению об условиях оплаты труда работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Хитровщинская средняя общеобразовательная школа

**Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников по
должности «Учитель»**

Критерии*	Наименование и обозначение показателей*	Баллы*
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
1. Результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся	Доля обучающихся, имеющих положительные результаты (оценки «4 и 5», зачеты и т.п.) по итоговой и промежуточной аттестации:	10
	- от 20 до 50% от общего количество учащихся; - свыше 50% от общего количество учащихся	5 10
2. Успеваемость учащихся	100%	25
	80%-90%	25
	ниже 80%	20 5
3. Динамика среднего балла успеваемости учащихся	- на уровне прошлого года	15 10
	- выше уровня прошлого года	15
4. Доля учащихся, не имеющих академическую задолженность по итогам года в сравнении с предыдущим учебным годом	- на уровне прошлого года	15 10
	- выше уровня прошлого года	15
5. Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	15
6. Подготовка и проведение родительских собраний	Протоколы	20
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		100
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
1. Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	- внутри учреждения	30
	- региональный уровень	10 15
	- межрегиональный,	20

	- всероссийский уровень	30
2. Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)	- внутри учреждения;	20
	- на региональном уровне;	5
	- всероссийский уровень	10
		20
3. Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: -опубликованная разработка отдельного занятия -опубликованные методические рекомендации учебно-методические пособия		20
		10
		20
4. Наличие и использование индивидуальных программ работы с родителями обучающихся		5
5. Использование ресурсов сети Интернет	- работник имеет собственную страничку в сети Интернет	15
		15
	- использует ресурсы сети Интернет учреждения	5
5. Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области	- для модели-рования урока	15
		5
	- для контроля и учета базовых знаний учащихся	10
	- для индиви-дуализации траекторий обу-чения учащихся	15
6. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение)		5
7. Проведение открытых уроков, классных часов, мероприятий		10
8. Работа в различных электронных программах: «Барс», «Навигатор», «ПУ-6» и др.		20
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		140
3. Оценка качества выполнения работ		
1.Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки	конкретные поручения	15
2. Отсутствие жалоб и замечаний по поводу: охраны жизни и здоровья детей, соблюдения режима дня, соблюдения норм техники безопасности, охраны труда и правил внутреннего трудового	отсутствие документов подтверждающие жалобы и замечания по всем критериям	10

распорядка.		
3. Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	наличие документов о проведении правильности ведения документации	10
4.Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		15
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		50

Приложение 2
к Положению об условиях оплаты труда работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Хитровщинская средняя общеобразовательная школа

Состав комиссии по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера

председатель комиссии – Голубева К.Н., директор школы
члены комиссии - Черашева О.В., заместитель директора по УВР
- Данилова О.Н., председатель профкома