

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
 А.М.Ванина
30 августа 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МКОУ
«Липковский центр
образования № 1»
 О.В.Себякина
30 августа 2024г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Липковский центр образования № 1»
муниципального образования Киреевский район
(МКОУ «Липковский центр образования № 1»)

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Липковский центр образования № 1» муниципального образования Киреевский район разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников центра (далее соответственно – Центр, работники) в соответствии со статьями 22, 145, 191 Трудового кодекса РФ, на основании Постановления администрации муниципального образования Киреевский район от 30.01.2017 № 69 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район», постановления администрации муниципального образования Киреевский район от 30.10.2017 года № 861 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Киреевский район от 30.01.2017 № 69 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район», распоряжения Правительства Тульской области от 04 июня 2021 г. № 301-р «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений (организаций) Тульской области», постановления администрации муниципального образования Киреевский район от 30.06.2021 года № 402 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Киреевский район от 30.01.2017 № 69 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район», постановления администрации муниципального образования Киреевский район от 27.07.2022 года № 563 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Киреевский район от 30.01.2017 № 69 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального

муниципального образования Киреевский район от 14.06.2023 года № 529 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Киреевский район от 30.01.2017 № 69 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район», постановления администрации муниципального образования Киреевский район от 21.07.2023 года № 629 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Киреевский район от 30.01.2017 № 69 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район», постановления администрации муниципального образования Киреевский район от 18.08.2023 года № 726 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Киреевский район от 30.01.2017 № 69 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район», постановления администрации муниципального образования Киреевский район от 19.06.2024 года № 399 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Киреевский район от 30.01.2017 № 69 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район», и включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников Организации;

условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей;

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

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

другие вопросы оплаты труда.».

2.Положение распространяется на Центр, если соответствующие

вопросы не урегулированы иными нормативными правовыми актами Киреевского района.

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

4. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической работы) (далее – ставка), повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам, надбавку за специфику работы в Организации, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являющимися обязательными для включения в трудовой договор.».

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

5.1. 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.

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

5.3. Оплата труда работников Центра осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Центра, а также за счет средств от приносящей доход деятельности (при организации платных услуг), направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников

6. Размеры должностных окладов, ставок работников образования

Организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей (далее — ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные уровни	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	9668,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	11283,0
2 квалификационный уровень	11849,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	17498,0
2 квалификационный уровень	18370,0
3 квалификационный уровень	18893,0
4 квалификационный уровень	19242,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	20297,0
2 квалификационный уровень	21311,0
3 квалификационный уровень	21922,0

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

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

6.1.Размеры должностных окладов работников Организации, занимающих должности, не включенные в ПКГ, утвержденные приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

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

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

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

Квалификационные уровни	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	8064,0
2 квалификационный уровень	8441,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	11217,0
2 квалификационный уровень	11518,0
3 квалификационный уровень	11858,0
4 квалификационный уровень	12538,0
5 квалификационный уровень	13508,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	14036,0

2 квалификационный уровень	14665,0
3 квалификационный уровень	15355,0
4 квалификационный уровень	16044,0
5 квалификационный уровень	16783,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	17364,0
2 квалификационный уровень	18496,0
3 квалификационный уровень	19375,0

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

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

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

Квалификационные уровни	Размер, рублей
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	7391,0
2 квалификационный уровень	7639,0

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	10186,0
2 квалификационный уровень	10285,0
3 квалификационный уровень	11176,0
4 квалификационный уровень	11314,0

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

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

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке;
- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки, ведомственные знаки отличия;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам.

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

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

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам приведены в пунктах 7-19 настоящего Положения.

11. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке устанавливается конкретному работнику с учетом сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в соответствии с коллективным договором, локальным

нормативным актом Организации, согласованным с представительным органом работников Организации.

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

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

Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителем Организации с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, созданной в Организации.

12. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению) устанавливается в размере 0,25 работникам, работающим в Организации (структурном подразделении), расположенной в сельской местности.

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

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

- при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» - 0,2;
- при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за наличие квалификационной категории «педагог – наставник», «педагог – методист», устанавливается при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности.

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

- почетные звания «Народный учитель СССР» или «Народный учитель Российской Федерации» (со дня присвоения почетного звания) - в размере 0,2;
- почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» (со дня присвоения почетного звания) - 0,15;
- почетные звания, нагрудные знаки и ведомственные знаки отличия: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего

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

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

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

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

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

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

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

19. Особенности оплаты труда педагогических работников устанавливаются приложением 4 к настоящему Положению.

2.2. Порядок и условия оплаты труда руководителя Центра, его заместителей

20. Должностной оклад руководителя Центра определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу и составляет до пяти размеров средней заработной платы указанных работников возглавляемого им Центра.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя Центра определяется учредителем (уполномоченным учредителем органом) в соответствии с отнесением Центра к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Центра.

Должностной оклад руководителя Центра подлежит пересчету в случае изменения группы по оплате труда руководителя Центра, реорганизации Центра, повышения размеров должностных окладов

основного персонала Центра.

Порядок отнесения Центра к группе по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности Центра предусмотрены Приложением 5 к настоящему Положению.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностного оклада руководителя Центра относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создан Центр. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей Образовательных организаций определен Приложением 6 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Центра, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не может превышать пятикратного размера.

21. Для определения группы по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Центра, коэффициента кратности к средней заработной плате основного персонала Центра с целью формирования должностного оклада руководителя Центра, установления премий руководителю Центра учредитель (уполномоченный учредителем орган) создает комиссию по определению группы по оплате труда, установлению ежемесячных премий руководителям Организаций (далее - Комиссия).

Комиссия с целью формирования должностного оклада руководителя и в зависимости от группы по оплате труда на основании объемных показателей деятельности Организации устанавливает коэффициент кратности к средней заработной плате основного персонала конкретной Организации:

№ п/п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования) организации	Коэффициент кратности в зависимости от группы по оплате труда			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Общеобразовательные организации	1,30	1,25	1,20	1,15

2.	Организации дополнительного образования; центры Психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	1,45	1,40	-	-
3.	Общеобразовательные организации и организации дополнительного образования с дошкольными группами	1,50	1,45	1,40	1,35
4.	Дошкольные образовательные организации	1,60	1,55	1,50	1,45

Для отнесения к группе по оплате труда руководители Организаций ежегодно не позднее 25 июня подают в комитет по образованию администрации муниципального образования Киреевский район сведения об объемных показателях согласно Приложению 5 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район. Представленные сведения анализируются, обобщаются комитетом по образованию администрации муниципального образования Киреевский район и рассматриваются Комиссией ежегодно не позднее 20 августа.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается соответствующий распорядительный акт.

22.С учетом условий труда руководителю, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Руководителю Организации указанные выплаты устанавливаются учредителем (уполномоченным учредителем органом).

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

23.Премии руководителю Организации устанавливаются учредителем (уполномоченным учредителем органом) с учетом результатов деятельности Организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Организации (Приложения 9-10 к настоящему Положению).

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, заместителям руководителя устанавливаются руководителем Организации в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с

представительным органом работников.

24.Руководителям Организаций могут выплачиваться единовременные премии в размере 100% должностного оклада за эффективное участие в организации и проведении всероссийских, областных и (или) муниципальных массовых мероприятий (олимпиад, соревнований, конференций, выставок, семинаров, мастер-классов, педагогических мастерских, конкурсов профессионального мастерства), ЕГЭ и профильных лагерей.

Единовременные премии руководителям Организаций устанавливаются учредителем (уполномоченным учредителем органом) без участия Комиссии на основании ходатайства или представления органов государственно-общественного управления Организации, профсоюзных органов.

Выплаты премий руководителям Организаций производятся в пределах средств фонда оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Организаций.

2.3. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Организации

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

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

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

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

При создании новой Организации расчет средней заработной платы основного персонала производится на основании утвержденного штатного расписания Организации.

27.Средняя заработная плата работников основного персонала Центра определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок, выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплат стимулирующего характера работников основного

персонала Центра за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Центра за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя Центра.

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

29. Среднемесячная численность работников основного персонала Центра, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Центра, 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 Центра, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Центра, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

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

30. Работники основного персонала Центра, 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 Центра 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.

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

3.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

32.Работникам Центра устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

33.Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и коллективным

договором на 2022-2025 год МКОУ «Липковский центр образования № 1» между работодателем и работниками пункт 6 подпункт 6.10.

Минимальный размер выплат работникам составляет 4% от должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по результатам специальной оценки условий труда признаны оптимальными условия труда (1 класс) или допустимыми условиями труда (2 класс), то выплаты не устанавливаются. Если по результатам специальной оценки условий труда, условия труда признаны вредными (3 класс), выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в % 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 вредными (4 класс), размер выплаты составляет 17% от должностного оклада(оклада).

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

Работодатель принимает меры по специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

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

35.1. Педагогическим работникам Организации устанавливается ежемесячная доплата за выполнение функций классного руководителя:

в размере 2000 рублей - за классное руководство в классе, реализующем общеобразовательные программы, с наполняемостью не менее 23 человек, классе, реализующем общеобразовательные адаптированные программы, с наполняемостью не менее 9 человек, классе компенсирующего обучения с наполняемостью не менее 10 человек либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

За классное руководство в классах с меньшей наполняемостью размер доплаты за выполнение функций классного руководителя рассчитывается пропорционально численности обучающихся.

Ежемесячная доплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается в соответствии с Приложением 11 к настоящему Положению.».

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

38.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 коллективным договором на 2022-2025 год МКОУ «Липковский центр образования № 1» между работодателем и работниками пункт 5 подпункт 5.6.

39.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.

40.Размеры и условия осуществления выплат компенсационного

характера устанавливается локальным нормативным актом Центра, 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.

4.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

41.В целях поощрения работников за выполненную работу в Центре, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за качество выполняемой работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам Центра (за исключением руководителя), их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников Центра.

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

заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения дошкольного общего образования и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя Центра;

другим работникам, занятым в структурном подразделении дошкольного общего образования Центра, - на основании представления руководителя структурного подразделения дошкольного общего образования Центра.

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

«Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом, согласованным с представительным органом работников Организации.».

42.Премии по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы

за установленный период.

При назначении учитывается:

отсутствие замечаний со стороны руководителей;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

43. 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 Центра.

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

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

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Центра;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Центра.

5. Другие вопросы оплаты труда

45. Работникам Центра, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в Организации (структурном подразделении) в процентном отношении от оклада, должностного 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.

46. Работникам Центра, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Центра, 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 Центра материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Центра в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об оказании руководителю Организации материальной

помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель (уполномоченный учредителем орган) в порядке, предусмотренным трудовым законодательством, на основании письменного заявления руководителя.

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

Материальная помощь руководителям выплачивается один раз в календарном году в размере не более одного должностного оклада (за исключением случаев длительной нетрудоспособности руководителя (более 1 месяца), утраты личного имущества руководителем в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц, смерти (гибели) близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги) или лица, находящегося на его иждивении).

Расчет размера материальной помощи вновь назначенным руководителям, не полностью проработавшим календарный год, производится исходя из фактически отработанного времени в текущем году, пропорционально за каждый полный отработанный месяц.

В случае состоявшейся выплаты при увольнении руководителя материальная помощь удержанию не подлежит.

Дополнительно, при наличии экономии средств фонда оплаты труда, установленного на соответствующий финансовый год, может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

в размере 20 000 рублей - в случае длительной нетрудоспособности руководителя (более 1 месяца), при утрате личного имущества руководителем в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении соответствующих справок из органов внутренних дел, противопожарной службы или учреждений здравоохранения);

в размере 25 000 рублей - в случае смерти (гибели) близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги) или лица, находящегося на его иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с руководителем или нахождение на его иждивении).

Проверка соблюдения условий выплаты материальной помощи перед ее назначением производится централизованной бухгалтерией МКУ «Центр техобслуживания образования» и оформляется соответствующей визой согласования, проставляемой главным бухгалтером МКУ «Центр техобслуживания образования» на заявлении руководителя учреждения о выплате материальной помощи.

Назначение выплат материальной помощи осуществляется учредителем (уполномоченным учредителем органом) на основании личных заявлений руководителей, согласованных главным бухгалтером централизованной бухгалтерии МКУ «Центр техобслуживания образования».

Материальная помощь начисляется и выплачивается одновременно со сроком выплаты заработной платы, следующим за датой принятия решения о выплате.

47.Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, и работающим не менее чем на одну ставку по основной занимаемой должности в Организации устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке по основному месту работы за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 7000 рублей и 3000 рублей, соответственно.

Указанные доплаты производятся за одну ученую степень по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер.

Руководителю Организации указанные доплаты устанавливаются учредителем (уполномоченным учредителем органом).

Педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Организации указанные доплаты устанавливаются руководителем Организации.».

48.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.

49. 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».

50. Работникам Организаций один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части такого отпуска) в размере должностного оклада (оклада), ставки по основной занимаемой должности в соответствии с Приложением 14 к настоящему Положению.

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

6. Внесение изменений и дополнений

52. В настоящее положение могут быть внесены изменения и дополнения, принятые общим собранием работников МКОУ «Липковский центр образования № 1».

7. Срок действия

53. Настоящее положение вступает в силу с 01 сентября 2024 года.

54. Положение сохраняет свое действие до принятия нового, может быть пересмотрено в течение года при изменении условий функционирования учреждения.

Приложение 1 к Положению об условиях оплаты труда работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Липковский центр образования № 1»
муниципального образования Киреевский район
(МКОУ «Липковский центр образования № 1»)

**ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ
К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ, СТАВКЕ
за выслугу лет в муниципальных образовательных организациях
муниципального образования Киреевский район**

1. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем педагогическим работникам Центра (далее - Центр) (за исключением руководителя, заместителей руководителя) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

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

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

2. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, оформленные в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, если работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

3. Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет в Центре производится в порядке, предусмотренном Приложением 2 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район.

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу

работникам образования и работникам дополнительного профессионального образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организациях согласно Приложению 3 к Положению об условиях оплаты труда работников Центра.

Приложение 2 к Положению об условиях оплаты труда работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Липковский центр образования № 1 »
муниципального образования Киреевский район
(МКОУ «Липковский центр образования № 1»)

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

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в Центре;

б) время прохождения службы в Вооруженных силах Российской Федерации согласно Федеральному закону от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;

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

период приостановления действия трудового договора на время прохождения работником военной службы по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации;

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

г) работникам организаций образования при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за

ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

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

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

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

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

а) время нахождения на военной службе по мобилизации или по контракту в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

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

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

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

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профессионального образования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав

или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в аппарате Уполномоченного по правам ребенка, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

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

преподавателям-организаторам (основ безопасности 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, домов ребенка 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 Центра 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 Центра могут быть засчитаны в стаж работы иные периоды работы (службы) в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

10. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет, утвержденным локальным нормативным актом Центра, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Центра 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
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Липковский центр образования № 1 »
муниципального образования Киреевский район
(МКОУ «Липковский центр образования № 1»)

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

Наименование организаций	Наименование должностей
I. Образовательные организации (в том числе военные профессиональные организации, военные образовательные организации высшего образования; образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по

Наименование организаций	Наименование должностей
	учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культ-организаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа служба) тьютор педагог-
II. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	III. 1. Работники, занимающие руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности, связанные с направлением деятельности Организации или отвечающие функционалу занимаемой в Организации должности (профессии). 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, работники, занимающие руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и
IV. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V. Общежития организаций, предприятий, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками,

Наименование организаций	Наименование должностей
подростками	заведующие детскими отделами,
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

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

Приложение 4 к Положению об условиях оплаты труда работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Липковский центр образования № 1»
муниципального образования Киреевский район
(МКОУ «Липковский центр образования № 1»)

ОСОБЕННОСТИ
оплаты труда педагогических работников

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

Оплата труда педагогических работников (учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в муниципальных образовательных организациях муниципального образования Киреевский район устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

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

Должностной оклад преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) выплачивается с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

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

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

1.1. Учителя

1.1.1. Оплата за часы педагогической работы учителей и преподавателей в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада), ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог - наставник», «педагог - методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке

молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенной Приложением 7 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район, на объем установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов преподавательской работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется оплата:

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

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

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

1.1.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, как правило, перед началом учебного года. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификация проводится отдельно по полугодиям.

1.1.4. В учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Плата за часы преподавательской работы в месяц устанавливается в этом случае путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог - наставник», «педагог - методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенной Приложением 8 к Положению об условиях

оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район, на объем нагрузки в неделю, взятой в размере 80 процентов от установленной учебной нагрузки на начало каждого полугодия, и деления полученного произведения на установленную норму часов в неделю. По итогам полугодия производится перерасчет заработной платы за фактически выполненный объем работы. При этом размер заработной платы не может быть ниже размера заработной платы, установленного при тарификации.»;

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

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

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

1.1.6. Учителям и преподавателям, поступившим на работу в период летних каникул, плата за часы педагогической работы до начала учебного года производится из расчета размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог - наставник», «педагог - методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном

подразделении), определенной Приложением 8 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район.»;

2. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.1. «Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог - наставник», «педагог - методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенной Приложением 7 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.»;

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

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

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

3.2. Для работы в лагерях с дневным (круглосуточным) пребыванием

детей, создаваемых органами исполнительной власти Киреевского района и Организациями, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, установленной трудовым договором. В случае привлечения их к работе сверх предусмотренного при тарификации объема учебной нагрузки, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

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

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

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

Приложение 5

к Положению об условиях оплаты труда
работников Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения
«Липковский центр образования № 1 »
муниципального образования Киреевский район
(МКОУ «Липковский центр образования № 1»)

ПОРЯДОК
отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда
руководителей и объемные показатели деятельности
муниципальных
образовательных организаций муниципального образования
Киреевский район

1. Отнесение муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район (далее - Организаций), к группам по оплате труда руководителей производится не чаще одного раза в год учредителем (уполномоченным учредителем органом) в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Организаций.

Группа по оплате труда руководителей для вновь создаваемых 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 органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя 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. Муниципальные образовательные организации муниципального образования Киреевский район, осуществляющие обучение с преимущественной коррекцией и реабилитацией, относятся к I группе по оплате труда руководителей.

6. Муниципальные образовательные организации дополнительного образования муниципального образования Киреевский район 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	1

		каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	0,5 1
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 медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	15
8.	Наличие автотранспортных средств	За каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средств
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.	Наличие в Организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития и др. структурных подразделений	За каждый вид	20
13.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
14.	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
15.	Наличие классов (групп), перешедших на федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения	За каждый класс	5
16.	Наличие групп дошкольного образования в Организациях	За каждую группу	10
17.	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
18.	Наличие обучающихся, получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги вне данной Организации (в	Количество обучающихся	0,1

	кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)		
19.	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной деятельности обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)	За каждый вид	15
20.	Наличие классов (групп), в которых реализуется инклюзивное обучение	За каждый класс	5
21.	Наличие классов в общеобразовательной организации с углубленным изучением отдельных предметов, классов профильного обучения	За каждый класс	5
22.	Наличие групп продленного дня в общеобразовательной организации	За каждую группу	5
23.	Наличие обучающихся по дистанционной форме обучения	За каждого обучающегося	0,5
24.	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.	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	свыше 450	до 450	до 300	
3.	Общеобразовательные организации с классами углубленного обучения (в том числе лицеи, гимназии);	свыше 400	до 400	до 300	
4.	Общеобразовательные организации с дошкольными группами	свыше 350	до 350	до 300	

Приложение 6

к Положению об условиях оплаты труда
работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Липковский центр образования № 1 »
муниципального образования Киреевский район
(МКОУ «Липковский центр образования № 1»)

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

воспитатель
инструктор по труду
инструктор по физической культуре концертмейстер
методист
музыкальный руководитель педагог- библиотекарь
педагог-валеолог
педагог дополнительного образования
педагог-организатор
помощник воспитателя
педагог-психолог
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
социальный педагог
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 Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
 «Липковский центр образования № 1»
 муниципального образования Киреевский район
 (МКОУ «Липковский центр образования № 1»)

РАЗМЕРЫ
надбавок за специфику работы в Центре
(структурном подразделении)

№ п/п	Наименование организаций	Категория работников	Размеры надбавок, %
1. Общеобразовательные организации			
1.1.	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	10
1.2.	Индивидуальное обучение на дому; дистанционное обучение по основным и дополнительным	Педагогические работники	10
1.3.	Индивидуальное и групповое обучение обучающихся, находящихся на	Педагогические работники	10
1.4.	Общеобразовательные организации, реализующие общеразвивающие программы двух и более направленностей для детей дошкольного возраста	Руководитель организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников Центра	10

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

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

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

Перечень работников, для установления надбавки за специфику работы

Заместитель директора по УВР

Учитель

Педагог-организатор

Педагог-психолог

Социальный педагог

Учитель-логопед

Приложение 8

к Положению об условиях оплаты труда
работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Липковский центр образования № 1 »
муниципального образования Киреевский район
(МКОУ «Липковский центр образования № 1»)

КОЭФФИЦИЕНТЫ

**почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников,
привлекаемых к проведению учебных занятий в муниципальных
образовательных организациях муниципального образования
Киреевский район**

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

Приложение 9 к Положению об условиях оплаты труда работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Липковский центр образования № 1 »
муниципального образования Киреевский район
(МКОУ «Липковский центр образования № 1»)
(структурного подразделения дошкольного общего образования)

**Целевые показатели эффективности работы
муниципальных дошкольных образовательных организаций**

№	Показатели	Критерии	Баллы	Параметры оценки
1		Всего по пункту 1	до 10	
№	Показатели	Критерии	Баллы	Параметры оценки
	Соответствие деятельности образовательной организации законодательству в области образования, нормативным правовым актам	1. Наличие, полнота и качество нормативно-правовой базы организации (устав, лицензия на осуществление образовательной деятельности, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, локальные акты, регламентирующие образовательные отношения)	до 5	Нормативно-правовая база в полном объеме и соответствии законодательству - 5 Нормативно-правовая база в полном объеме, но имеет незначительные недостатки - 4 разработана не в полном объеме, без замечаний - 3 разработана не в полном объеме, имеет незначительные недостатки - 2
		2. Отсутствие нарушений образовательного и трудового законодательства в деятельности образовательной организации	до 5	Нарушений нет - 5 Имеются незначительные недостатки - 3 (замечания без дисциплинарных или административных наказаний)
2	Обеспечение высокого качества обучения и воспитания	Всего по пункту 2	до 50	
		2.1. Средняя посещаемость организации детьми до 50 % от 50% до 70% от 71% до 85% от 86% до 100%	3 5 8 10	

		2.2. Количество воспитанников победителей и призеров конкурсов муниципального, регионального и (или) федерального уровней	до 10	Число победителей и призеров равно числу участников - 10, далее баллы считаются в % числа победителей и призеров от общего числа участников
		2.3. Осуществление совместной научно-методической (методической) работы с другими организациями при наличии договоров (соглашений)	до 10	Научно-методическая (методическая) работа с выходом на межрегиональный уровень - 10, на региональный - 8, муниципальный - 5, в рамках поселения - 3
		2.4. Участие в методической работе на муниципальном уровне	до 10	Системный характер, активная работа в РМО, творческих группах и т.д. - 10 Посещение всех заседаний РМО, эпизодическая работа в творческих объединениях - 5
		2.5. Наличие развивающей среды для обучающихся	до 10	Развивающая среда сформирована, активно и результативно используется - 10 Развивающая среда сформирована, но используется несистематически - 5 Развивающая среда формируется - 2
3	Реализация программы развития образовательной организации	3. Уровень реализации и качество программы развития образовательной организации как документа, являющегося организационной основой управления инновационными процессами	до 10	Соответствует требованиям, имеет необходимое обоснование, обеспечена ресурсами, определены целевые показатели, реализуется согласно плану - 10 Имеет незначительные замечания - 9 Отдельные части разделов программы не проработаны полностью - 3 Программа не имеет некоторых разделов - 2 В стадии разработки - 1
4	Создание условий для	Всего по пункту 4	до 30	

	сохранения здоровья обучающихся	4.1. Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий	до 5	Травматизм отсутствует - 5 Доля травматизма за учебный год менее 1% -3 Доля травматизма за учебный год более 1% -0
		4.2. Принятие мер по предупреждению травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий	до 5	В полном объеме, разработана вся документация - 5 С незначительными замечаниями - 4 Работа по направлению несистемная -
		4.3. Создание условий для организации медицинского обеспечения	до 5	Лицензированный медкабинет - 5 Выделено помещение, оснащено, но к лицензированию не подготовлено - 2
		4.4. Создание условий по снижению заболеваемости воспитанников (по данным отчета 85-К)	до 10	Заболеваемость ниже районного уровня - 10 Соответствует районному уровню - 5 Выше районного уровня - 0
		4.5. Создание условий для социально-психологического сопровождения образовательного процесса	до 5	Действует социально-психологическая служба - 5 Работают отдельные специалисты (специалист) - 3
5	Обеспечение условий комплексной безопасности и охраны труда участников образовательного процесса	Всего по пункту 5	до 20	
		5.1. Проведение мероприятий и принятие мер по антитеррористической защищенности образовательной организации	до 10	Обновлен паспорт антитеррористической защищенности, имеются и реализуются на системной основе планы работы по направлению - 10 Обновлен паспорт антитеррористической защищенности, имеются и реализуются эпизодически планы работы по направлению - 6
		5.2. Подготовка обучающихся и работников образовательной организации в области безопасности жизнедеятельности	до 10	Проводится системно, на обновленной нормативной базе - 10 Проводится эпизодически - 6
6	Создание системы государственно-общественного управления	Всего по пункту 6	до 30	
		6.1. Наличие нормативной базы по государственно-общественному управлению в образовательной организации	до 5	В полном объеме и без замечаний - 5 С незначительными замечаниями - 3 В разработке - 1

		6.6. Обеспечение ведения официального сайта образовательной организации в сети Интернет в соответствии с действующими требованиями	до 5	Сайт ведется согласно требованиям - 5 Имеются недоработки (представлено 70- 80% необходимой информации) - 3
		ИТОГО	до 150	Оценки суммируются, результат
		6.2. Участие органов государственного управления (совета учреждения или (попечительского (управляющего) совета) в разработке и утверждении основных образовательных программ, программы развития, планов финансово-хозяйственной деятельности (бюджетной сметы)	до 5	Орган государственно-общественного управления участвует в разработке и утверждении всех программ и планов развития организации - 5, отдельных документов - 3
		6.3. Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки	до 5	Имеется положительная динамика результатов независимой оценки - 3 Положительная динамика отсутствует - 0 Реализуется в полном объеме план по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки - 2 Реализуется частично план по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки - 1
		6.4. Внедрение форм и методов по обеспечению доступности и открытости информации о деятельности образовательной организации, включая выступления в средствах массовой информации, проведение социологических опросов, Дней открытых дверей и др.	до 5	Используются различные формы и методы, на сайте учреждения размещается публичный доклад, отчет о результатах самообследования - 5 На сайте учреждения размещается публичный доклад, отчет о результатах
		6.5. Взаимодействие с социальными партнерами по привлечению внебюджетных источников финансирования образовательной организации	до 5	Имеется налаженное взаимодействие (договор о шефстве и т.п.) - 5 Взаимодействие эпизодическое - 3

Приложение № 10
к Положению об условиях оплаты труда
работников МКОУ
«Липковский центр образования № 1»

Целевые показатели эффективности работы муниципальных общеобразовательных организаций

№	Показатели	Критерии	Баллы	Параметры оценки в баллах
1	Соответствие деятельности образовательной организации законодательству в области образования, нормативным правовым актам	Всего по пункту 1	до 0	
		1. Наличие, полнота и качество нормативно-правовой базы образовательной организации (устав, лицензия на осуществление образовательной деятельности, свидетельство о государственной аккредитации, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, локальные акты.	до 5	Нормативно-правовая база в полном объеме и соответствии законодательству - 5 Нормативно-правовая база в полном объеме, но имеет незначительные недостатки - 4 разработана не в полном объеме, без замечаний - 3 разработана не в полном объеме, имеет незначительные недостатки - 2
		2. Отсутствие нарушений образовательного и трудового законодательства в деятельности образовательной организации	до 5	Нарушений нет - 5 Имеются незначительные недостатки - 4 (замечания без дисциплинарных или
2		Всего по пункту 2	до 50	
	Обеспечение высокого качества обучения и воспитания	2.1. Количество обучающихся - победителей и призеров олимпиад и конкурсов муниципального, регионального и (или) федерального	до 5	Число победителей и призеров равно числу участников - 5, далее баллы считаются в % числа победителей и призеров от общего
		2.2. Осуществление совместной научно-методической (методической) работы с другими учреждениями при наличии договоров	до 10	Научно-методическая (методическая) работа с выходом на межрегиональный уровень - 10, на региональный - 8,

		2.3. Участие в методической работе на муниципальном уровне	до 5	Системный характер, активная работа в РМО, творческих группах и т.д. - 5 Посещение всех заседаний РМО, эпизодическая работа в творческих
		2.4. Соответствие квалификации педагогических кадров	до 5	Доля педагогов, имеющих категорию, умножается на 5
		2.5. Организация учета результатов освоения учащимися образовательных программ в РИС УСО ТО	до 5	Доля наполнения данных в системе выше муниципального уровня - 5 Доля наполнения данных в системе на муниципальном уровне (допускается отклонение показателей в пределах 5 процентных пунктов в меньшую сторону) - 4
		2.6. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних	до 5	Систематическая работа на основе программно-целевого подхода во взаимодействии с субъектами профилактики - 5 Работа проводится во взаимодействии с субъектами профилактики, но
		2.7. Реализация социокультурных проектов (музей, театр, социальные проекты, научное общество	до 5	По 1 баллу за проект, подтвержденный документально, но не более 5 баллов
		2.8. Уровень реализации и качество программы воспитания обучающихся	до 5	Соответствует требованиям, имеет необходимое обоснование, обеспечена ресурсами, определены целевые
		2.9. Положительная динамика количества школьников, участвовавших в сдаче норм ГТО, по сравнению с предыдущим учебным годом	до 5	Увеличение доли участвовавших на 10 процентных пунктов - 3 балла, на 11-20 процентных пунктов - 4 балла, на 21 и более процентных пунктов - 5 баллов

		2.10. Положительная динамика доли школьников, охваченных дополнительным образованием в учреждении, по сравнению с предыдущим учебным годом	до 5	Увеличение доли охвата на 10 процентных пунктов - 3 балла, на 11-20 процентных пунктов - 4 балла, на 21 и более процентных пунктов или охват не менее 75% при отсутствии положительной динамики - 5 баллов
3	Реализация программы развития образовательной организации	3. Уровень реализации и качество программы развития образовательной организации как документа, являющегося организационной основой управления инновационными процессами	до 10	Соответствует требованиям, имеет необходимое обоснование, обеспечена ресурсами, определены целевые показатели, реализуется согласно плану - 10 Имеет незначительные замечания - 9 Отдельные части разделов программы не проработаны полностью - 3 Программа не имеет некоторых
4		Всего по пункту 4	до 30	
	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	4.1. Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий	до 5	Травматизм отсутствует - 5 Доля травматизма за учебный год менее 1 % -3 Доля травматизма за учебный год более 1% -0
		4.2. Принятие мер по предупреждению травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий	до 5	В полном объеме, разработана вся документация - 5 С незначительными замечаниями - 4 Работа по направлению несистемная -
		4.3. Создание условий для организации медицинского обеспечения	до 5	Лицензированный медкабинет - 5 Медкабинет готов к лицензированию - 4 Выделено помещение, оснащено, но к лицензированию не подготовлено - 2
		4.4. Создание условий для организации горячего питания	до 5	Пищеблок, отвечающий современным требованиям, оснащение и работа которого постоянно совершенствуется - 5 Пищеблок, имеющий незначительные замечания по оснащению и работе - 4

		4.5. Создание условий для занятий физической культурой, спортом, проведения содержательного и активного отдыха	до 5	Оборудованный спортзал, спортплощадка, помещение для детского творчества - 5 Оборудован спортзал, помещение для детского творчества - 4 Оборудован спортзал, спортплощадка
		4.6. Создание условий для социально-психологического сопровождения образовательного процесса	до 5	Действует социально-психологическая служба - 5 Работают отдельные
5		Всего по пункту 5	до 20	
	Обеспечение условий комплексной безопасности и охраны труда участников образовательного процесса	5.1. Проведение мероприятий и принятие мер по антитеррористической защищенности образовательной организации	до 10	Обновлен паспорт антитеррористической защищенности, имеются и реализуются на системной основе планы работы по направлению – 10 Обновлен паспорт антитеррористической защищенности, имеются и реализуются эпизодически планы работы по
		5.2. Подготовка обучающихся и работников образовательной организации в области безопасности	ДО 10	Проводится системно, на обновленной нормативной базе - 10 Проводится эпизодически - 6
6	Создание системы государственно-общественного управления образовательной организацией	Всего по пункту 6	до 30	
		6.1. Наличие нормативной базы по государственно-общественному управлению в образовательной	до 5	В полном объеме и без замечаний - 5 С незначительными замечаниями -
		6.2. Участие органов государственно-общественного управления (совета учреждения или (попечительского (управляющего) совета) в разработке и утверждении основных образовательных программ, программы развития, планов финансово-хозяйственной деятельности (бюджетной сметы)	до 5	Орган государственно-общественного управления участвует в разработке и утверждении всех программ и планов развития организации - 5, отдельных документов - 3

		6.3. Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки	до 5	Имеется положительная динамика результатов независимой оценки - 3 Положительная динамика отсутствует - 0 Реализуется в полном объеме план по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки - 2 Реализуется частично план по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки - 1
		6.4. Внедрение форм и методов по обеспечению доступности и открытости информации о деятельности образовательной организации, включая выступления в средствах массовой информации проведение социологических опросов, Дней открытых дверей и др.	до 5	Используются различные формы и методы, на сайте организации размещается публичный доклад, отчет о результатах самообследования - 5 На сайте организации размещается публичный доклад, отчет о результатах самообследования, но соцопросы, Дни открытых дверей не проводятся - 3
		6.5. Взаимодействие с социальными партнерами по привлечению внебюджетных источников финансирования	до 5	Имеется налаженное взаимодействие (договор о шефстве и т.п.) - 5 Взаимодействие эпизодическое - 2
		6.6. Обеспечение ведения официального сайта образовательной организации в сети Интернет в соответствии с действующими	до 5	Сайт ведется согласно требованиям - 5 Имеются недоработки (представлено 70-80% необходимой информации) - 3
		ИТОГО	до 150	Оценки суммируются, результат

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

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных организациях Тульской области работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

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.

Для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, доплаты устанавливаются в размере до 12 процентов оклада (должностного оклада), для работников, занятых на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда - в размере до 24 процентов оклада (должностного оклада).

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается исходя из

фактически выполняемого объема работ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

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

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.

Повышенная оплата за работу в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях производится работникам в размере не менее 50 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

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 могут быть отменены приказом руководителя организации в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера.

1. Структурное подразделение начального общего, основного общего, среднего общего образования

Категория работников	Раздел 1. Вид выплат: За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	
	Виды работ	Проценты, суммы в рублях
Специалисты (педагогический персонал)	1.1. Учителю химии за работу с химическими реактивами: а) 8 класс – 4% б) 9-11 класс - 8%	12%
	1.2 Учителю информатики и ИКТ за работу с мониторами	4%
Рабочие	1.3. За работу у горячих плит повару (класс 3,1)	5%
Все категории	Раздел 2. Выплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Увеличение объема выполняемой работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	
	Виды работ	Проценты/рубли
	2.1. Доплата сторожам - за каждый час работы в ночное время (с 22 до 06 час.) - за работу в праздничные дни в двойном размере, в соответствии со статьей 153 ТК	50%
	2.2. За классное руководство - наполняемость класса 23 человека и более - наполняемость класса менее 23 человек	2000 рублей Из расчета 2000 /23 х на количество учащихся, рублей

	2.3. За проверку письменных работ педагогическим работникам, работающим с учащимися по коррекционным программам	5
	2.4. За проверку письменных работ педагогическим работникам: учащихся 5-11 классов: - по русскому языку; - по литературе; - по чтению (литературному чтению). учащихся 1-11 классов: -по всем остальным предметам учебного плана (за исключением часов внеурочной деятельности)	15 15 15 10
	2.5. За исполнение обязанностей специалиста по охране труда и технике безопасности, профилактику детского и взрослого травматизма.	25
	2.6. За работу по профилактике пожароопасности, проведение инструктажей с работниками, организацию тренировок с работниками и учащимися	25
	2.7. За работу по защите социально-трудовых прав работников, контроль и выполнение коллективного трудового договора.	10
	2.8. За организацию работы по обучению по адаптированным программам	15
	2.9. За руководство работой учреждения в статусе: а) Ресурсного центра б) Региональной стажировочной площадки	25 30

2.10. За руководство МОЦ, проблемными группами, творческими и клубными объединениями: а) педагогов; б) родителей; в) учащихся.	10 10 10
2.11. За ведение в течение года наставнической работы: а) с молодыми специалистами б) стажерами и начинающими педагогическими работниками	10 5
2.12. За руководство работой коллектива по развитию школьного музея и пополнение его экспонатами	10
2.13. За: а) выполнение обязанностей уполномоченного по координации работы с системой «СтатГрад» б) работу с системой «СтатГрад»	10 10
2.14. За руководство работой Совета по профилактике правонарушений среди учащихся	10
2.15. За организацию работы Пресс- центра	30
2.16. За заведование учебным кабинетом: кабинеты: технологии, информатики, физики, биологии, химии; кабинеты: английского языка, начальных классов, географии, литературы, русского языка и литературы, математики, ОБиЗР, истории, ГПД, ручного труда.	6 3
2.17. За художественно оформительскую работу и постоянное обновление информационных стендов	10
2.18. За ведение школьного сайта в сети Интернет, его контроль и своевременное пополнение.	50
2.19. За контроль за соблюдением законодательства при использовании Интернет ресурсов	10

	2.20. За участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году а) при хорошем качестве б) при отличном качестве	5 10
	2.21. За работу с электронной документацией (отчетность, мониторинги, анкеты и т.д.) а) систематически; б) периодически	15 5
	2.22. а) За организацию работы Школы раннего развития б) За проведение занятий в Школе раннего развития	15 5
	2.23. За работу: а) с детьми из социально неблагополучных семей и их родителями – (1-2 семьи) б) с детьми из социально неблагополучных семей и их родителями – (3 и более семей) в) - с детьми и подростками с девиантным поведением (1-2 чел.) г) - с детьми и подростками с девиантным поведением (три и более человек); д) с детьми из многодетных семей, детьми-инвалидами	3 5 3 5 3
	2.24. За выполнение функций общественного инспектора по охране прав детства	5
	2.25. За организацию: а) за работы по профориентации; б) общественно полезного труда (проведение генеральных уборок, субботников и т.д.)	5 5
	2.26. За связь с военкоматом и работу с допризывной молодежью (оформление документации, проведение анкетирования, организация посещения комиссии и медицинских осмотров, профориентационная работа и др.)	5
	2.27. За техническое и музыкальное сопровождение мероприятий	10

	центра	
	2.28. За качественное сохранение и пополнение материально-технической базы: а) кабинета, спортивного зала, б) библиотеки	5 6
	2.29. За контроль качества программного обеспечения компьютерной техники и его своевременное обновление	10
	2.30. За содержание компьютерной техники в рабочем состоянии, ее мелкий ремонт	25
	2.31. За техническое обеспечение учебного процесса в кабинетах химии и биологии (контроль состояния учебно-лабораторного оборудования)	15
	2.32. За оформление документации и ведение работы в коллективе: а) по гражданской обороне б) предупреждению чрезвычайных ситуаций	5 10
	2.33. За сопровождение деятельности по методической теме центра	25
	2.34. Молодым специалистам в течение трех лет после окончания учебного заведения и начинающим педагогам в течение трех лет	10
	2.35. За организацию работы: а) региональными сайтами б) федеральными (Сферум, «Учи.ру») сайтами в) в системе «Сетевой город», «Единые услуги» г) электронных журналов д) «Навигатор» е) «Сферум»	5 10 10 10 5 5
	2.36. За организацию работы по ремонту и сохранению библиотечного фонда, фонда учебников и методической литературы	15
	2.37. За организацию питания учащихся, качественное оформление соответствующей документации и ведение мониторингов по питанию	40

	2.38. За работу сотрудников образовательной организации по внесению достоверной информации в файлы-шаблоны сведений о документах об образовании для внесения в ФИС ФРДО	10
	2.39. За организацию подвоза учащихся	10
	2.40. За организацию работы в системе: а) «Меркурий» б) «Барс»	10 20
	2.41. За организацию работы по дистанционному обучению, обучению на дому, семейному обучению	10
	2.42. За организацию совместной работы со структурным подразделением дошкольного общего образования: а) руководство проблемными и творческими группами б) проведение совместных мероприятий в) работа над совместными проектами	5 5 5
	2.43. За организацию работы в системах: а) ФИС ОКО б) «АИС «Молодежь» в) ПОС г) «В Контакте», в «Телеграмм»	5 10 5 10
	2.44. За исполнение обязанностей контрактного управляющего	20
	2.45. За работу в комиссии по государственной аккредитации ОУ	10
	2.46. За работу: а) в программе 1С б) На портале электронное образование Тульской области и в ЕСХД	20 10
	2.47. За работу в классах, группах с фактической наполняемостью, превышающей среднюю наполняемость классов, групп	10
	2.48. За организацию инновационной и проектной деятельности учащихся.	20
Все категории	Раздел 3. Выплаты за работу со сведениями, составляющими	Проценты

	государственную тайну	
	3.1. За работу со сведениями особой важности	50
	3.2. За работу с совершенно секретными сведениями	30
	3.3. За работу с секретными сведениями	10

2. Структурное подразделение дошкольного общего образования

Категории работников	№ п/п	Раздел 4. Вид выплат: За работу с вредными и (или) опасными	%
		Вид работ	
Рабочие	4.1	За работу в горячих плит поваров (класс 3.1)	5%
Все категории		Раздел 5. За работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника:	
	5.1	Разработка технологических карт	20%
	5.2	Работа по благоустройству территории: -покраска уличного игрового оборудования -ремонт уличного игрового и спортивного оборудования -работа по озеленению территории ДОУ (оформление цветников, работа в огороде и т.д -за декоративно-художественное оформление территории ДОУ	5% 6% 6% 5%
	5.3	Уборка и санитарная обработка подвалов, складов	16%
	5.4	Поддержание в исправном состоянии холодильного и электрооборудования	10%
	5.5	Выполнение работы инспектора по охране детства.	6%
	5.6	Подготовка воспитанников, победителей (призеров, лауреатов, дипломантов) конкурсов, соревнований:	5%
		а) городского уровня	10%

		а) областного, районного уровня)	
	5.7	За руководство рабочими группами по разработке программ ДООУ (основной образовательной программы дошкольного образования, программы развития, рабочих программ педагогов и т.п.) .	10%
	5.8	Участие в рабочей группе по разработке программ ДООУ (основной образовательной программы дошкольного образования, программы развития, рабочих программ педагогов и т.п.)	5%
	5.9	Организация творческих объединений, клубов, секций, студий	5% за одно объединение
	5.10	Участие в творческой группе по разработке дизайн- проектов по оформлению участков и помещений ДООУ, сценариев мероприятий, повышающих имидж ДООУ	5%
	5.11	Работа с социальными партнёрами	5%
	5.12	За работу с детьми: а) из социально неблагополучных семей и их родителями б) из многодетных семей и из семей с инвалидами	5% 5%
	5.13	Выполнение работы ответственного за электрохозяйство	10%
	5.14	Выполнение работы специалиста по охране труда	10%
	5.15	Выполнение работы ответственного за противопожарную безопасность	10%
	5.16	Выполнение работы уполномоченного по гражданской обороне	5%
	5.17	За увеличение рабочего времени в связи с чрезвычайными ситуациями (несвоевременный приход родителей за детьми, несвоевременный привоз продуктов питания, аварийные ситуации, срочные отчеты)	15%
	5.18	Организация работы в системе «Сетевой город»	10%
	5.19	Работа в системе «Е-услуги»	10%
	5.20	За работу в системе «Меркурий»	10%
	5.21	За своевременное и качественное выполнение работы по заключению договоров по приобретению продуктов питания, хозяйственных товаров, канцелярских товаров, интерактивного и игрового оборудования	25%
	5.22	Совместная работа помощников воспитателей и воспитателей в обогащении предметно-развивающей среды нетрадиционным оборудованием и материалами.	10%

	5.23	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	5%
	5.24	Работа по наставничеству с молодыми специалистами и начинающими педагогами	10%
	5.25	За ведение документации в консультативно-методическом центре по взаимодействию Центра с родительской общественностью	5%
	5.26	За техническое и музыкальное сопровождение мероприятий центра а)периодически б)систематически	3% 5%
	5.27	За работу с сайтами: а)региональными б)федеральными	10% 10%
	5.28	За содержание компьютерной техники в рабочем состоянии, ее мелкий ремонт	25%
	5.29	Ведение протоколов: педагогического совета, совещаний при директоре, общего собрания работников, родительских собраний, общественного или попечительского совета	10%
	5.30	Участие в проведении праздников, развлечений, мероприятий:- создание костюмов, образов, декораций - подбор музыкального сопровождения, исполнение ролей: исполнение до 3-х ролей; исполнение больше 3-х ролей.	10% 10% 15%
	5.31.	Доплата сторожам - за каждый час работы в ночное время (с 22 до 06 час.) - за работу в праздничные дни в двойном размере, в соответствии со статьей 153 ТК	50%
		Раздел 6. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	
	6.1	За работу со сведениями особой важности	50%
	6.2	За работу с совершенно секретными сведениями	30%
	6.3	За работу с секретными сведениями	10%

Приложение № 12
к Положению об условиях оплаты труда
работников МКОУ
«Липковский центр образования № 1»

**Порядок установления персонального повышающего коэффициента и других выплат
стимулирующего характера работникам центра**

Общие положения

В соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера в центре устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке)
- выплаты по итогам работы
- выплаты за качество выполняемых работ
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

1. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту

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

1.2. Персональный повышающий коэффициент работника характеризует положение работника в общем

рейтинге конкретной категории работников и определяет степень его вклада в реализации уставных задач учреждения.

1.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом следующих критериев:

- уровня профессиональной подготовки работников;
- сложности, важности выполняемой работы;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- уникальности и заинтересованности в данном работнике для реализации уставных задач учреждения.

1.4. Размер персонального повышающего коэффициента определяется с учетом показателей к критериям, указанным в таблицах по каждой категории работников с учетом решения комиссии по установлению стимулирующих выплат.

1.5. Решение о выведении персональных повышающих коэффициентов принимается директором центра в отношении конкретного работника.

1.6. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на полугодие. Выплаты по персональным

повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладом), осуществляются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год при показателях, соответствующих критериям ППК пролонгируется на второе полугодие.

2. Иные выплаты стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера подразделяются на:

- выплаты за качество выполняемых работ за месяц;
- выплаты по итогам работы за высокие результаты за квартал;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за год.

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

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

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

Решение комиссии выносится в следующем порядке:

заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю, - по представлению руководителя организации на основании заполненных им оценочных ведомостей;

руководителям структурных подразделений организации, главным специалистам и иным работникам, подчиненным

заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя организации на основании заполненных ими оценочных ведомостей;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях организации, - по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений организации на основании заполненных ими оценочных ведомостей.

Размер премии 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.

Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период: месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с учетом следующих критериев:

успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; достижения и превышения плановых и нормативных показателей работы; своевременности и полноты подготовки отчетности.

Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

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

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказание услуг;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

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

Максимальный размер премии на основе достижения показателей эффективности деятельности учреждения составляет 100 % должностного оклада, но не выше размера премирования руководителя организации.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

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

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Организации;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Организации;

непосредственное участие в реализации национальных проектов;

за организацию качественной и своевременной подготовки к началу учебного года.

**1.Порядок установления персонального повышающего коэффициента
по должности «Заместитель директора»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1.1. Позитивная динамика эффективности образовательного процесса: -интеллектуальная, нравственная или физическая развитость коллектива класса воспитанников группы.		0,3
1.2. Организация воспитательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей обучающихся и воспитанников.		0,3
1.3. Осуществление руководством деятельностью педагогов, воспитателей, работников.		0,3
1.4. Обеспечение, пополнение и обновление методического фонда.		0,3
1.5. Положительная динамика удовлетворенности родителей и воспитателей		

образовательно-воспитательным процессом учреждения.		0,2
1.6. Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик.		0,2
1.7. Управление инновационными процессами.		0,3
1.8. Повышенная эмоциональная и физическая напряженность в работе с участниками образовательного процесса.		0,2
1.9. Реализация проектов в рамках основной и вариативной частей образовательной программы.		0,2
1.10. Организация работы по здоровью сбережению и оздоровлению детей.		0,2
1.11. Положительная динамика результатов контроля выполнения программ основного образования и дополнительного образования.		0,3
1.12. Сопровождение педагогов при разработке образовательной программы, материалов УМК.		0,2
1.13. Осуществление руководства деятельностью педагогических работников различных уровней.		0,2
1.14. Организация деятельностью органов ученического самоуправления в ученическом коллективе и детских общественных организациях.	Наличие органов ученического самоуправления и соответствующих локальных актов	0,2
1.15. Динамика удовлетворенности: - учащихся, родителей, классных руководителей, педагогов, образовательным и воспитательным процессом в учреждении.	Положительная динамика	0,2
1.16. Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных и воспитательных технологий и методик.	Конкретные технологии и методики	0,2

1.17. Наличие системы работы по дополнительному образованию обучающихся и качественная работа в системе «Навигатор»		0,3
1.18. Повышенная эмоциональная и физическая напряженность в работе с участниками образовательного процесса.		0,2
1.19. Обеспечение участия различных программ и проектов, научно-исследовательских работ в смотрах и конкурсах.	Конкретные программы и проекты	0,3
1.20. Организация работы по здоровьесбережению и оздоровлению детей.	Программы, планы, мероприятия	0,2
1.21. Положительная динамика результатов контроля выполнения программ начального, основного, среднего общего образования и дополнительного образования.	Конкретные результаты	0,3

2. Иные выплаты стимулирующего характера по должности «Заместитель директора»

1. Оценка качества выполнения работ за месяц		Баллы
2.1.1. Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины (выполнение правил трудового распорядка, соблюдение сроков подачи необходимой отчетности)		5
2.1.2. Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.).		4
2.1.3. Качественное выполнение срочных поручений		2
2.1.4. Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
2.1.5. Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	своевременное и должное оформление документации	2

2.1. 6. Организация рабочего места	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
2.1.7. Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора		2
2.1.8. Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		2
2.Оценка деятельности по итогам работы за квартал		
		Баллы
2.2.1. Использование дистанционных технологий для организации образовательной, воспитательной и внеурочной деятельности.	Конкретные технологии	2
2.2.2. Участие образовательного учреждения в различных конкурсах, смотрах, соревнованиях	Конкретные конкурсы, смотры, соревнования	2
2.2.3. Методическое сопровождение участия в профессиональных конкурсах педагогических работников центра	Конкретные конкурсы	2
2.2.4. Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации образовательного процесса.	Конкретные мероприятия	2
2.2.5. Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области	Положительные результаты анализа	2
3.Оценка интенсивности и высоких результатов труда за год		
		Проценты
2.3.1. Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию.	до 30%, от 30% до 50% , более 50 %	1,3,5
2.3.2. Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.		10
2.3.3. Доля обучающихся, вовлеченных в научно-исследовательскую и массово - досуговую деятельность.	до 70% , и более 70%	3, 5
2.3.4. Доля детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей, охваченных организованными формами труда и отдыха в каникулярное время.	до 70% , и более 70%	2,3

2.3.5. Повышение качества профессиональной деятельности.	-согласно внутренней оценке;	2
	-согласно внешней оценке	3
2.3.6. Выступление на семинарах, конференциях, проведение мастер- классов на различных уровнях.	- на муниципальном уровне;	2
	- на региональном уровне;	3
	- на всероссийском уровне;	4
2.3.7. Организация успешной опытно-экспериментальной и проектно-исследовательской деятельности.		2

**3.Порядок установления персонального повышающего коэффициента по должности
«Воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
3.1. Наличие индивидуальных программ развития воспитанников. Индивидуальная работа с воспитанниками	1 программа от 2-х и более	до 0,4 0,2 0,4
3.2. Разработка электронно-образовательных ресурсов (презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе.	наличие презентаций, фото	0,5
3.3. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства.	в учреждении: на местном уровне на областном уровне	до 0,2 0,05 0,1 0,2
3.4. Участие в работе -комиссий Учреждения - педагогических советов.		0,2 0,1 0,1
3.5. Участие в обновлении сайта Учреждения.		0,2
3.6. Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах)	внутри Учреждения на районном уровне на региональном уровне	до 0,4 0,15 0,2 0,4
3.7. Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения	конкретное мероприятие:	0,2
3.8. Участие в методической и инновационной деятельности учреждения	Конкретно, какие методики	0,3
3.9. За работу в разновозрастной группе		0,2
3.10. Работа с VK, OK, TELEGRAM мессенджерами (выкладывание постов), методических разработок.		0,2
3.11. Работа в группах с фактической наполняемостью превышающей среднюю наполняемость групп в образовательном учреждении		0,2
3.12. Индивидуальная коррекционная работа с неуспевающими воспитанниками, воспитанниками находящимися в группе «риска»		0,2
3.13. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями, воспитанников	конкретные мероприятия	0,1

3.14. Организация мероприятий, проведение спортивных праздников, развлечений с воспитанниками	при проведении 2-х мероприятий, более 2-х мероприятий	до 0,3 0,1 0,3
3.15. Повышение качества образовательного процесса: доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием (кружки, секции, клубы)	- до 50% - свыше 50%	0,2 0,5
3.16. Осуществление индивидуальных развивающих занятий с одаренными и слабо мотивированными детьми	- наличие программы или плана занятий	0,2
3.17. Оказание помощи воспитателям в организации и проведении мероприятий, открытых занятий и т.д.		0,2
3.18. качественное использование использования современных образовательных технологий в образовательном процессе.		0,2
4.Иные выплаты стимулирующего характера по должности «Воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель»		
1.Оценка качества выполнения работ за месяц		
Критерии	Наименование и обозначение показателей	Баллы
4.1.1. Отсутствие обоснованных жалоб по поводу: охраны жизни и здоровья детей, соблюдения режима дня, соблюдения норм техники безопасности, охраны труда и правил внутреннего трудового распорядка.	отсутствие документов подтверждающих обоснованные жалобы по всем критериям	8
4.1.2. Отсутствие обоснованных жалоб по организации образовательной деятельности	отсутствие документов, подтверждающих обоснованные жалобы	8
4.1.3. Качественное ведение документации (планы воспитательно-образовательной работы, рабочая программа), своевременное предоставление материалов.	наличие документов о проведении правильности ведения документации	10
2.Оценка деятельности по итогам работы за квартал		
Критерии	Наименование и обозначение показателей	Баллы
4.2.1. Результативность участия воспитанников в конкурсах и других мероприятиях.	- внутри учреждения: 1-место 2-место 3-место - районном уровне: 1-место	до 25 7 5 3 10

	2-место 3-место - областном уровне 1-место 2-место 3-место	8 6 25 15 12
4.2.2. Своевременное составление и оформление рабочей документации (планов работы, рабочей программы, табелей посещаемости).	Согласно утвержденному плану	10
4.2.3. Своевременное проведение работы с родителями по вопросу погашения задолженности по родительской плате.	Согласно предоставленным сведениям (реестр должников с отметкой об уведомлении родителя о наличии задолженности)	10
4.2.4. Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	10
4.2.5. Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников: изучение индивидуальных достижений воспитанников (разработка и реализация мероприятий по результатам мониторинга)		20
4.2.6. Проведение открытых занятий	1-занятие 2-занятия 3-занятия	5 10 15
4.2.7. Подготовка и проведение родительских собраний		10
4.2.8. Организация и проведение экскурсий и посещение развлекательных мероприятий		10
3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда за год		
Критерии	Наименование и обозначение показателей	Проценты
4.3.1. Подготовка воспитанников для участия в конкурсах, соревнованиях и т.д.	внутри учреждения на районном уровне на областном уровне	до 25 10 15 25
4.3.2. Использование ИКТ в образовательном процессе:	- наличие у воспитателей планов воспитательной и образовательной работы в электронном виде и на бумажном носителе;	до 20 10

	- наличие публикаций педагогов на сайте ДОУ;	15
	- наличие своевременно обновляемого раздела о методической работе в ДОУ на сайте	20
4.3.3. Участие в просветительской работе по безопасности жизнедеятельности для воспитателей и родителей воспитанников	наличие документов, подтверждающих участие	10
4.3.4. Презентация работы педагога на различных электронных платформах	Наличие презентаций, ссылок на презентации	5

**5.Порядок установления персонального повышающего коэффициента
по должности «Заведующий хозяйством»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффици- циент/б аллы
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
5.1.	Обеспечение, сохранность хозяйственного имущества учреждения.		0,5
5.2.	Обеспечение бесперебойной работы приборов учета тепло-, энергоносителей, соблюдение лимитов.		0,5
5.3.	Работа с поставщиками по качеству поставляемых работ (услуг).		0,3
5.4.	Качественная организация и проведение ремонтных работ.		0,5
5.5.	Оформление заявок на приобретение средств для выполнения хозяйственных работ.		0,3
5.6.	Обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода.		0,5
5.7.	Отсутствие замечаний со стороны сотрудников и родителей		0,4

**6. Иные выплаты стимулирующего характера
по должности «Заведующий хозяйством»**

1.Оценка качества выполнения работ за Месяц			Баллы
6.1.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
6.1.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
6.1.3.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
6.1.4.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
6.1.5.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2

2.Оценка деятельности по итогам работы за Квартал			Баллы
6.2.1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.		2
6.2.2.	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности.		2
6.2.3.	Отсутствие недостатков и хищений за отчетный период.		2
6.2.4.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки.		2
6.2.5.	Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного		2

	состояния организации.		
3.Оценка интенсивности и высоких результатов труда за Год			Проценты
6.3.1.	Своевременное и качественное ведение, представление и содержание документации учреждения.		5
6.3.4.	Использование в работе компьютерной техники, умение работать с компьютерными программами.		5
6.3.5.	Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.		10
6.3.6.	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.		5
6.3.7.	Самостоятельность и эффективность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.		5
6.3.8.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		5

**7.Порядок установления персонального повышающего коэффициента
по должностям педагогических работников**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент/ баллы
	Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
7.1.	Участие в мероприятиях по организации итоговой аттестации учащихся.		0,1
7.2.	Организация и участие обучающихся в дополнительных групповых и индивидуальных учебных проектах, социальных проектах и др.	конкретные проекты	0,2
7.3.	Работа в классах, группах с фактической наполняемостью превышающей среднюю наполняемость классов, групп в образовательном учреждении	- при превышении до 5 человек; - более 5 человек	до 0,2 0,1 0,2
7.4.	Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей диванного поведения).	- до 80%; - более 80%.	0,5 1
7.5.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, воспитанников	конкретные мероприятия	0,2
7.6.	Работа по патронажу семей, находящихся в социально опасном положении.		0,2
7.7.	Подготовка обучающихся к исследовательской деятельности	- внутренний уровень; - региональный уровень; - межрегиональный, всероссийский уровень.	до 0,3 0,1 0,2 0,3
7.8.	Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и других организаций.		0,1
7.9.	Участие в методической и инновационной деятельности учреждения.	наличие использования инновационных методик, выступлений	0,2
7.10.	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения.	конкретные мероприятия	0,2
7.11.	Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад,	- на местном уровне	0,1

	творческих лабораторий, руководство методическими объединениями:	- на региональном уровне	0,2
7.12.	Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе.	конкретно используемые в учебном процессе	0,2
7.13.	Участие в обновлении сайта центра.	наименование конкретного обновления	0,1
7.14.	Социальное партнерство с другими учреждениями.	конкретная учреждение	0,1
7.15.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах: - муниципального, регионального уровня; -международного, федерального уровня.		0,3 0,5
7.16.	Организация участия обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах различного вида и уровня.	Конкретные конкурсы и олимпиады	0,2
7.17.	Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач: - в течение испытательного срока - в течение профессиональной деятельности.		0,1 0,2
7.18.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.	конкретные поручения	0,2
7.19.	Наличие обращений обучающихся за консультациями к специалисту.		0,1
7.20.	Обеспеченность образовательного процесса коррекционно-развивающими программами.	наличие программ	0,4
7.21.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся.	конкретные мероприятия	0,3
7.22.	Коррекция отклонений в развитии на занятиях обучающихся. Динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении	- на занятиях предшествующего периода -выше уровня предшествующего периода	0,5 1
7.23.	Организация каникулярного отдыха обучающихся		0,2
7.24.	Оказание помощи классным руководителям, педагогам в организации и проведении внеклассных мероприятий, открытых уроков и т.д.		0,1

8. Иные выплаты стимулирующего характера по должностям педагогических работников

1.Оценка качества выполнения работ за Месяц		Баллы	
8.1.1.	Отсутствие жалоб и замечаний по поводу: охраны жизни и здоровья детей, соблюдения режима дня, соблюдения норм техники безопасности, охраны труда и правил внутреннего трудового распорядка.	Отсутствие документов, подтверждающих жалобы и замечания по всем критериям	5
8.1.2.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	наличие документов о проведении правильности ведения документации	2
8.1.3.	Результативное использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе.		2
2.Оценка деятельности по итогам работы за Квартал		Баллы	
8.2.1.	Результат итоговой промежуточной аттестации.	Доля обучающихся, имеющих положительные результаты (оценки «4 и 5», зачеты и т.п.) по итоговой и промежуточной аттестации: - от 20 до 50% от общего количество учащихся; - свыше 50% от общего количество учащихся.	3
			5
8.2.2.	Успеваемость учащихся.	100%	1
8.2.3.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно- воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	3
8.2.4.	Подготовка и проведение родительских собраний	Протоколы	5
8.2.5.	Эффективная работа организации кружковой и досуговой деятельности обучающихся		2
8.2.6.	Работа с обучающимися по профессиональному самоопределение обучающихся.		2
3.Оценка интенсивности и высоких результатов труда за Год		Проценты	
8.3.1.	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету.	- муниципальный уровень	2
		- региональный уровень	3
		-межрегиональный,	5

		всероссийский уровень	
8.3.2.	Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)	-на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - всероссийский уровень	3 5 10
8.3.3.	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий.	-опубликованная разработка отдельного занятия; -опубликованные методические рекомендации учебно-методические пособия	2 3
8.3.4.	Наличие и использование индивидуальных программ работы с родителями обучающихся	конкретная программа две и более программ	2 4
8.3.5.	Использование ресурсов сети Интернет	- работник имеет собственную страничку в сети Интернет; - использует ресурсы сети Интернет учреждения	3 2
8.3.6.	Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области	- для моделирования урока; - для контроля и учета базовых знаний учащихся; - для индивидуализации траекторий обучения учащихся.	2 2 2
8.3.7.	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение).	- сохранность - сохранность и пополнение	1 2
8.3.8.	Проведение открытых уроков, классных часов, мероприятий	- одно мероприятие - два и более мероприятий	2 5
8.3.9.	Доля учащихся, не имеющих академическую задолженность по итогам года в сравнении с предыдущим учебным годом	- на уровне прошлого года; - выше уровня прошлого года.	2 3
8.3.10.	Качественная работа по развитию внутреннего самоуправления, детских общественных организаций.		2
8.3.11.	Регулярное освещение проведенных мероприятий на сайте учреждения и в СМИ		3
8.3.12.	За оперативное выполнение поручений руководства (сбор информации, регистрация на сайтах, голосование в проектах и др.)		5

**9.Порядок установления персонального повышающего коэффициента
по должности «Заведующий библиотекой»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент/баллы
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
9.1.	Работа по систематизации библиотечного фонда.	Наличие системы	0,6
9.2.	Участие в подготовке обучающихся, учителей к различным мероприятиям: - на школьном муниципальном уровне; - на региональном, всероссийском уровне	Конкретные мероприятия	0,3 0,6
9.3.	Работа по обновлению библиотечного фонда, созданию фонотеки.	Подтверждение справкой	0,6
9.4.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.	Конкретные программы	0,6
9.5.	Наличие плана развития библиотеки, издательская деятельность.		0,6
9.6.	Проведение мероприятий совместно с учителями и воспитателями.	Конкретные мероприятия	03

10.Иные выплаты стимулирующего характера по должности «Заведующий библиотекой»

1.Оценка качества выполнения работ за Месяц		Баллы
10.1.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей.	3
10.1.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.	2
10.1.3.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	2
10.1.4.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.	2
10.1.5.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.	2
10.1.6.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.	2

	2.Оценка деятельности по итогам работы за Квартал	Баллы
10.2.1.	Читательская активность обучающихся.	3
10.2.2.	Проведение обзорных бесед по прочитанным книгам.	3
10.2.3.	Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность.	2
10.2.4.	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в библиотеке.	2
	3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда за Год	Проценты
10.3.1.	Оформление библиотеки.	10
10.3.2.	Наличие системы пропаганды чтения как формы культурного досуга.	5
10.3.3.	Участие библиотекаря в профессиональных конкурсах.	10
10.3.4.	Обеспечение доступа обучающихся к системе Интернет.	5
10.3.5.	Осуществление работы по списанию библиотечного фонда.	5

**11.Порядок установления персонального повышающего коэффициента
по должности «Делопроизводитель, инженер ИВТ»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффици- цент/б аллы
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
11.1.	Своевременное, качественное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных данных, подготовка и предоставление справок, ответов на запросы и другой информации в установленном порядке руководителю, в вышестоящие органы и иные органы и организации.	Своевременное и надлежащее выполнение критерия.	1
11.2.	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений, поручений руководства.	Своевременное и надлежащее выполнение критерия.	1
11.3.	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, нарушений, предписаний при проведении проверок.	Частота проявления данной характеристики в деятельности делопроизводителя.	0,3
11.4.	Высокая ответственность и исполнительская дисциплина.	Частота проявления данной характеристики в деятельности делопроизводителя.	0,8

**12. Иные выплаты стимулирующего характера
по должности «Делопроизводитель, инженер ИВТ»**

1.Оценка качества выполнения работ за Месяц		Баллы
12.1.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей.	3
12.1.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.	2
12.1.3.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	2
12.1.4.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителя структурного подразделения.	2
2. Оценка деятельности по итогам работы за Квартал		Баллы
12.2.1	Качественное осуществление работы с посетителями и сотрудниками учреждения.	2

12.2.2.	Качественная работа по установке программного обеспечения		3
12.2.3.	Отсутствие нарушений требований охраны труда		2
	3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда за Год		Проценты
12.3.1.	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений.		5
12.3.2.	Содействие правильной и рациональной организации учебно-воспитательного процесса.		5
12.3.3.	Ведение учета рабочего времени.		5
12.3.4.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		5
12.3.5.	Обеспечение качественной работы оргтехники в течение года		10

**13.Порядок установления персонального повышающего коэффициента
по должности «Повар, кухонный рабочий»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффици- ент/баллы
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
13.1.	Знание и соблюдение «Санитарно- эпидемиологических правил и норм СанПиНа.		0,5
13.2.	Строгое соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции.		0,6
13.3.	Обеспечение выполнения правил по охране труда и пожарной безопасности, в том числе на период карантинных мероприятий.		0,3
13.4.	Обеспечение высокой культуры обслуживания. Соблюдение этических норм обслуживания.		0,6
13.5.	Содержание производственных помещений, оборудования и кухонной посуды в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями.		0,5
13.6	Активное участие в мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и прочее).		0,5
13.7.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей		0,2

14.Иные выплаты стимулирующего характера «Повар, кухонный рабочий»

1. Оценка качества выполнения работ за Месяц		Баллы
14.1.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей.	3
14.1.2	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.	2
14.1.3.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	2
14.1.4.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора руководителей структурных подразделений.	2
14.1.5.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.	2
2. Оценка деятельности по итогам работы за Квартал		Баллы
14.2.1.	Сохранение и укрепление материально- технической базы и материальных ценностей.	2
14.2.2.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	2
14.2.3.	Содержание рабочего места, спец, одежды и внешнего вида в соответствии с санитарными требованиями.	2

	3.Оценка интенсивности и высоких результатов труда за Год		Проценты
14.3.1.	Участие в работе комиссий, созданных в учреждении.		5
14.3.2.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.		3
14.3.3.	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).		5
14.3.4.	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		3
14.3.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		5

**15.Порядок установления персонального повышающего коэффициента
по должности «Сторож, дворник,
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
15.1.	Обеспечение выполнения правил по охране труда и пожарной безопасности, в том числе на период карантинных мероприятий.		0,5
15.2.	Осуществление обхода здания изнутри и снаружи с обязательной фиксацией в журнале всех нарушений и информированием сдающего/принимающего смену.		0,5
15.3.	Обеспечение соблюдения пропускного режима работниками и посетителями учреждения.		0,5
15.4.	Оперативное выполнение работ по устранению нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения.	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	0,5
15.5.	Качественное и своевременное техническое обслуживание, выполнение ремонтных и других работ систем центрального отопления, водоснабжения и канализации.	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	0,4
15.6.	Отсутствие обоснованных замечаний по хранению и рациональному использованию уборочного инвентаря, технических средств, средств обработки территории учреждения.	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	0,5
15.7.	Содержание в надлежащем состоянии эвакуационных лестниц, ступенек при входе на территорию, канализационных колодцев.	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	0,3
15.8.	Активное участие в мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и прочее.)	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	0,5
15.9.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей.		0,2
15.10.	Своевременное выявление неисправности асфальтового покрытия, ограждений, эвакуационных лестниц, дверей ступенек, запасных выходов с обязательным сообщением непосредственному руководителю.		0,5
15.11.	Оперативное выполнение работ по устранению нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения.		0,4

**16.Иные выплаты стимулирующего характера
по должности «Сторож, дворник,
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий»**

1. Оценка качества выполнения работ за Месяц		Баллы
16.1.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей.	3
16.1.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.	2
16.1.3.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителя структурного подразделения.	2
16.1.4.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.	2
2.Оценка деятельности по итогам работы за Квартал		Баллы
16.2.1.	Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.; в случае совершения или попытки хулиганских действий - немедленный вызов наряда полиции и оповещение администрации.	5
16.2.2.	Отсутствие жалоб со стороны работников, учащихся и посетителей учреждения.	5
16.2.3.	Участие в подготовке мероприятий учреждения.	
3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда за Год		Проценты
16.3.1.	Своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие необходимых мер по устранению неисправностей и нарушений.	5
16.3.2.	Отсутствие в здании (на территории) посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора учреждения).	5
16.3.3.	Обеспечение высокой культуры обслуживания.	5
16.3.4.	Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение	5

17. Порядок установления персонального повышающего коэффициента

по должности «Уборщик служебных помещений, гардеробщик, помощник воспитателя, кастелянша»

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
17.1.	Обеспечение состояния помещений и оборудования, соответственно санитарно-гигиеническим нормам их содержания, по дез.режиму в условиях распространения ЭВИ, Ковид, и других инфекционных заболеваний.		0,4
17.2.	Обеспечение выполнения правил по охране труда и пожарной безопасности, в том числе на период карантинных мероприятий.		0,3
17.3.	Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении педагогического процесса.		0,5
17.4.	Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, Инструкций по охране жизни и здоровья детей.		0,3
17.5.	Надлежащее и своевременное проведение генеральных уборок помещений по распоряжению руководства учреждения (чистка входных дверей, вент-каналов, окон, лестничных проемов, зеркал, удаление многочисленных пятен со стен).		0,5
17.6.	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		0,3
17.7.	Отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений (соблюдение этики общения, отсутствие жалоб со стороны учащихся, воспитанников, родителей и работников центра на неправомерные действия), отсутствие краж и порчи личного имущества.	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	0,5
17.8.	Обеспечение пропускного режима в учреждении, режима антитеррористической защищенности объекта.	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	0,5
17.9.	Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей		0,2

**18.Иные выплаты стимулирующего характера
по должности «Уборщик служебных помещений, гардеробщик, помощник воспитателя, кастелянша»**

1.Оценка качества выполнения работ за Месяц			Баллы
18.1.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
18.1.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
18.1.3.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора.		2
18.1.4.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
2.Оценка деятельности по итогам работы за Квартал			Баллы
18.2.1.	Отсутствие нарушений: • требований по охране жизни и здоровья воспитанников; • требований охраны труда; • требований пожарной безопасности		5
18.2.2.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений.		5
3.Оценка интенсивности и высоких результатов труда за Год			Проценты
18.3.1.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.		10
18.3.2.	Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР, директора учреждения.		10
18.3.3.	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		10

**19.Порядок установления персонального повышающего коэффициента
по должности «Специалист по закупкам»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффи циент/б аллы
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
19.1.	Своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных данных, подготовка и предоставление справок, ответов на запросы и другой информации в установленном порядке руководителю, в вышестоящие органы и иные органы, и организации.	Своевременное и надлежащее исполнение критерия	1
19.2.	Выполнение, с соблюдением сроков приказов, распоряжений, поручений руководства, в порядке установленной подчиненности.	Своевременное и надлежащее исполнение критерия	0,2
19.3.	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, нарушений, предписаний при проведении проверок, ревизий.	Частота проявления данной характеристики в деятельности.	0,5
19.4.	Личная ответственность и исполнительская дисциплина.	Частота проявления данной характеристики в деятельности	0,5

20.Иные выплаты стимулирующего характера по должности «Специалист по закупкам»

1. Оценка качества выполнения работ за Месяц		Баллы
20.1.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей.	3
20.1.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.	2
20.1.3.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	2
20.1.4.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.	2
20.1.5.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.	2
2.Оценка деятельности по итогам работы за Квартал		Баллы
20.2.1.	Отсутствие нарушений: требований охраны труда;	5
20.2.2.	Отсутствие замечаний по вопросам организации закупок и выполнения контрактов.	5
3.Оценка интенсивности и высоких результатов труда за Год		Проценты

20.3.1.	Высокий уровень этики общения с работниками централизованной бухгалтерии и исполнителями контрактов.		3
20.3.2.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		5

**21.Порядок установления персонального повышающего коэффициента
по должности «Заместитель директора по административно-хозяйственной работе»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффи циент/б аллы
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
21.1.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.		0,4
21.2.	Руководство хозяйственной деятельностью.		0,6
21.3.	Осуществление текущего ремонта помещений.		0,4
21.4.	Четкая организация и координация работы технического и обслуживающего персонала.		0,3
21.5.	Оформление заявок на приобретение средств для выполнения хозяйственных работ.		0,2
21.6.	Обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода.		0,4
21.7.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении центра в соответствии с требованиями СанПиН.		0,4
21.8.	Обеспечение выполнения контрактов по коммунальным услугам.		0,3

**22.Иные выплаты стимулирующего характера
по должности «Заместитель директора по административно-хозяйственной работе»**

	1.Оценка качества выполнения работ за Месяц	Баллы
22.1.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей.	3
22.1.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.	2
22.1.3.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	2
22.1.4.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителя структурного подразделения.	2
22.1.5.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.	2
	2.Оценка деятельности по итогам работы за Квартал	Баллы
22.2.1.	Отсутствии замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	2
22.2.2.	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности.	2
22.2.3.	Отсутствие недостатков и хищений за отчетный период.	2

22.2.4.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.		2
22.2.5.	Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния организации.		2
	3.Оценка интенсивности и высоких результатов труда за Год		Проценты
22.3.1.	Своевременное и качественное ведение, представление и содержание документации учреждения.		5
22.3.2.	Использование в работе компьютерной техники, умение работать с компьютерными программами.		5
22.3.3.	Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание его в исправном состоянии.		5
22.3.4.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.		10
22.3.5.	Самостоятельность и эффективность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.		5
22.3.6	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		5

23. Порядок установления персонального повышающего коэффициента по должности «Лаборант»

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент/баллы
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
23.1.	Отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений (соблюдение этики общения, отсутствие жалоб со стороны учащихся и педагогических работников центра). Отсутствие порчи приборов, компьютерного и лабораторного оборудования.	Своевременное и надлежащее исполнение критерия.	1
23.2.	Отсутствие нарушений требований охраны труда и правил эксплуатации лабораторного оборудования, электроприборов, механизмов.	Частота проявления данной характеристики в деятельности лаборанта.	1
23.3.	Качественное содержание лабораторного оборудования и компьютерной техники в исправном состоянии.	Своевременное и надлежащее исполнение критерия.	0,9

24. Иные выплаты стимулирующего характера по должности «Лаборант»

1. Оценка качества выполнения работ за Месяц				Баллы
24.1.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей.			3
24.1.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.			2
24.1.3.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения			2
24.1.4.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.			2
24.1.5.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.			2
2. Оценка деятельности по итогам работы за Квартал				Баллы
24.2.1.	Отсутствие срыва уроков в следствии неисправности техники и оборудования.			2
24.2.2.	Отсутствие жалоб работников учреждения на работу лаборанта.			2
	Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния учебного кабинета.			2
24.2.3.	Осуществление взаимодействия с работниками учреждения.			2
24.2.4.	Использование в работе различных компьютерных программ.			2

	3.Оценка интенсивности и высоких результатов труда за Год	Проценты
24.3.1.	Качественное осуществление оперативного контроля за ходом образовательного процесса.	3
24.3.2.	Осуществление оформления вверенного кабинета (лаборатории).	5
24.3.3.	Качественный контроль за расширением материальной базы обслуживаемого кабинета, составление по поручению заведующего кабинетом заявки на оборудование и расходуемые материалы, поддерживает связи с учебными коллекторами, фильмотеками и иными подобными организациями.	5
24.3.3.	Ведение учета материальных ценностей.	3
24.3.4.	Оказание помощи преподавателям в подготовке и проведении различных конкурсов, соревнований, семинаров и т.д.	3
24.3.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.	3

Порядок установления и выплаты педагогическим работникам доплаты за выполнение функций классного руководителя

1. Право на доплату за выполнение функций классного руководителя имеют педагогические работники, на которых возложены дополнительные обязанности по организации и координации воспитательной работы в конкретном классе (классе-комплекте). Функции классного руководителя утверждаются локальным нормативным актом Организации.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя Организации с указанием класса обучения (класса-комплекта).

2. Доплата за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Организации устанавливается за фактически отработанное время.

За время работы в периоды осенних, зимних и весенних каникул, установленных для обучающихся Организации, и не совпадающие с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям доплата сохраняется.

На время работы в период летних каникул, установленных для обучающихся Организаций, доплата за выполнение функций классного руководителя сохраняется при условии оформления приказа по Организации о возложении функций классного руководителя на педагога с указанием периода, в течение которого исполняются вышеуказанные функции, и группы обучающихся.

Доплата за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Организации выплачивается одновременно с заработной платой.

Порядок и условия осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

1. Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) работникам Организации принимается руководителем Организации не позднее 7 календарных дней со дня подачи работником заявления о выплате единовременной выплаты, предоставляемого одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).

2. Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) руководителям Организации принимается учредителем (уполномоченным учредителем органом) не позднее 7 календарных дней со дня подачи заявления о выплате единовременной выплаты, предоставляемого одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).

3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) работникам производится в размере должностного оклада (оклада), ставки по основной занимаемой должности один раз в календарном году.

4. Лицам, работающим по совместительству, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

5. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается работникам, получившим ее в текущем календарном году, уволенным и вновь принятым в том же календарном году в Организацию.

6. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не учитывается в составе заработной платы при установлении оплаты труда в размере минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

Оказание единовременной материальной помощи

В случае возникновения особых обстоятельств работникам центра может быть оказана единовременная материальная помощь.

Единовременная материальная помощь не зависит от результатов труда работника, носит индивидуальный характер и оказывается на основании личного заявления работника.

Основания оказания материальной помощи:

- В связи с юбилеем;
- В связи с бракосочетанием;
- В связи с рождением ребенка;
- В связи с болезнью;
- В связи со смертью близких родственников (супруга или супруги, родителей, детей, братьев, сестер)
- В связи со смертью работника выплаты производятся близким родственникам;
- В иных случаях особой необходимости (несчастным случаем, утратой или повреждением имущества, иными непредвиденными обстоятельствами).

Решение об оказании работнику материальной помощи и её размере принимает директор центра. Размер единовременной материальной помощи не может превышать размер должностного оклада работника.

Выплата единовременной материальной помощи производится при наличии средств, на основании приказа по личному составу директором центра.