

– ~~СОГЛАСОВАНО~~ Профессиональным квалификационным группам  
Председатель профкома Директор МКОУ  
Ванина А.М. «Липковский центр  
образования № 1»  
«31» августа 2021г.

Себякина О.В.  
«31» августа 2021г.



## 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

1.1. 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) 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» и постановления администрации муниципального образования Киреевский район от 26.07.2019 г. № 503 «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 31 июля 2020 г. № 577-Р «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений (организаций) Тульской области», постановления администрации муниципального образования Киреевский район от 15.12.2020 года № 754 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Киреевский район от 30.01.2017 № 69 и включает в себя:

- размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее – ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;
- условия оплаты труда руководителей Центра;
- условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;

- (далее – ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;
  - условия оплаты труда руководителей Центра;
  - условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
  - условия осуществления выплат компенсационного характера;
  - условия осуществления выплат стимулирующего характера;
  - особенности оплаты труда педагогических работников;
  - другие вопросы оплаты труда.

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

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

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

1.5. 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.

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

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

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

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

### **2.1. Порядок и условия оплаты труда работников образования**

2.1.1. Размеры должностных окладов, ставок работников Центра устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений»:

должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»: Учитель, учитель-логопед, преподаватель-организатор ОБЖ,	11076 рублей 00 копеек
Воспитатель, педагог-психолог	10877 рублей 00 копеек
Социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования	10578 рублей 00 копеек
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	10079 рублей 00 копеек

Должностные оклады заместителей руководителей Центра устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

Должностной оклад, ставка работников Центра, 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.

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

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

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

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

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам приведены в пунктах 2.1.3.-2.1.6 настоящего Положения.

2.1.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по занимаемой должности устанавливается работникам Центра в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке по занимаемой должности:

<b>ПКГ «Педагогические работники»</b>	
1 квалификационный уровень инструктор по физической культуре; инструктор по труду	0,0
2 квалификационный уровень педагог – организатор; социальный педагог; педагог дополнительного образования	0,05
3 квалификационный уровень педагог-психолог; воспитатель	0,08
4 квалификационный уровень преподаватель-организатор ОБЖ; учитель	0,1

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

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

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

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

2.1.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам Центра согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

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

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,1;

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

2.1.8. Работникам Центра устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

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

2.1.10. Особенности оплаты труда педагогических работников Центра устанавливаются приложением №4 к настоящему Положению.

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

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

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» делопроизводитель, калькулятор	5530 рублей 00 копеек
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» лаборант	6453 рубля 00 копеек
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» заведующий хозяйством	6777 рублей 00 копеек

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

Заведующий библиотекой	16589 рублей 00 копеек
Специалист по закупкам	9215 рублей 00 копеек

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

– повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности, за исключением работников, занимающих должности служащих, указанных в пункте 2.2.2. настоящего Положения;

– повышающий коэффициент к должностному окладу по Центру;

– персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

– повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

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

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

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 2.2.4.-2.2.7. настоящего Положения.

2.2.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим

должности служащих, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности ПКГ:

<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень делопроизводитель	0,0
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень лаборант	0,0

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

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

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

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

2.2.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, согласно приложениям № 1–3 к настоящему Положению.

2.2.7. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.2.8. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

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

2.3.1. Оклады работников Центра, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в следующих размерах:

Разряд в соответствии с ЕТКС	Размер оклада, руб.
1 разряд	4624 рубля 00 копеек
2 разряд	4624 рубля 00 копеек
3 разряд	4624 рубля 00 копеек
4 разряд	4844 рубля 00 копеек
5 разряд	5378 рублей 00 копеек
6 разряд	6556 рублей 00 копеек

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

- повышающий коэффициент к окладу по Центра;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

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

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.2.3.–2.2.5. настоящего Положения.

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

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

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

2.3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, согласно приложениям №1-3 к настоящему Положению.

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

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

2.3.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4, 5 настоящего Положения могут производиться как в процентном отношении от оклада, должностного оклада, ставке по занимаемой должности, так и в фиксированной сумме (приложения №7, №8).

### **3. Условия оплаты труда заместителей руководителя Центра**

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

3.2. С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

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

3.3. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, заместителям руководителя могут быть установлены руководителем Центра в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных организациях Киреевского района 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 (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (приложение №7).*

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

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

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

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



*совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.*

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

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Перечень должностей работников Центра для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

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

4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

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

- *премия по итогам работы (за месяц, четверть, год);*
- *премия за качество выполняемой работы;*
- *премия за интенсивность и высокие результаты работы.*

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

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор Центра, с учетом решения комиссии по установлению

выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), созданной в Центре, в следующем порядке:

- заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

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

- другим работникам, на основании представления директора Центра.

Установление выплат стимулирующего характера работникам Центра осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Центра на текущий финансовый год (приложение №8).

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

При назначении следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- своевременность и полноту подготовки отчетности.

5.3. Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

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

- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

- отсутствию обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

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

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

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

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

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

- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Работникам Центра, в т.ч. заместителям руководителя устанавливается надбавка за специфику работы в Центре в процентном отношении от оклада, должностного оклада, ставки в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению.

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, закрепляется коллективным договором, локальным

нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

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

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

6.3. Педагогическим работникам, заместителям руководителя Центра, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30.09.2013 №1989 -ЗТО «Об образовании». Директору Центра указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителя Центра указанные выплаты устанавливаются директором Центра.

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

- при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения – со дня присвоения, награждения;

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

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

6.5. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного Центра, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно приложению №6 к настоящему Положению.

Оплата труда данных высококвалифицированных работников осуществляется на почасовой основе с применением коэффициентов почасовой оплаты, предусмотренных приложением №6 к настоящему Положению к должностным окладам, ставкам работников образования, установленным на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

В размеры оплаты труда, рассчитанной в соответствии с приложением №6 к настоящему Положению, включена оплата за отпуск.

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

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

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

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

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

## **7. Внесение изменений и дополнений**

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

## **8. Срок действия**

8.1. Настоящее положение вступает в силу с 01 сентября 2021 года.

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

Принято на общем собрании работников МКОУ «Липковский центр образования № 1» ( протокол № 4 от 31.08. 2021 г.)

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

1. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам МКОУ «Липковский центр образования № 1» (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, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

3. Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет в организациях производится в порядке, предусмотренном приложением №2 к Положению об условиях оплаты труда работников.

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

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

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в Центре;

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

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

г) работникам организаций образования при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

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

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

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

2. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за выслугу лет

учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотеккой 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, учреждениях высшего образования и профессиональных образовательных учреждениях, 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 организациях или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

учителям физической культуры;

учителям технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики;

педагогам дополнительного образования.

5. 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.

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

7. Работникам 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.

8. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет, утвержденным локальным нормативным актом 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.



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

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

Наименование организаций	Наименование должностей
	кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь
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
<p>III.</p> <p>1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления</p> <p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>III.</p> <p>1. Работники, занимающие руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности, связанные с направлением деятельности организации или отвечающие функционалу занимаемой в организации должности (профессии).</p> <p>2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, работники, занимающие руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
IV. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V. Общежития организаций, предприятий, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по

Наименование организаций	Наименование должностей
исправительные организации	воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

**ПРИМЕЧАНИЕ:**

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

## **ОСОБЕННОСТИ оплаты труда педагогических работников**

### **1. Порядок оплаты труда за часы педагогической работы**

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

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

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

Должностной оклад преподавателю-организатору ОБЖ выплачивается с учетом ведения им педагогической деятельности в объеме 36 часов в месяц.

#### **1.1. Учителя**

1.1.1. Оплата за часы педагогической работы учителей в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по Центре), надбавок за специфику работы в Школе, определенных приложением № 5 к Положению об условиях оплаты труда работников МКОУ «Липковский центр образования № 1», на объем установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов преподавательской работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется оплата:

– учителей за работу в другой организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

– учителей, для которых данный Центр 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 Центра при тарификации оплата за часы педагогической работы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

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

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

1.1.5. Учителям, поступившим на работу в период летних каникул, оплата за часы педагогической работы до начала учебного года производится из расчета размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по Центру), надбавок за специфику работы в Центре (структурном подразделении), определенных приложением №5 к Положению об условиях оплаты труда работников МКОУ «Липковский центр образования № 1».

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

## **2. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

2.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Центра применяется при оплате:

– за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда педагогических работников производится по тарификации со дня начала замещения за все часы фактической нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 1.1.1 настоящего приложения;

– за часы педагогической работы, выполненные учителями при с обучающимися, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, сверх объема учебной нагрузки, установленной им при тарификации.

Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по Центру), надбавок за специфику работы в Школе, определенных приложением № 5 к Положению об условиях оплаты труда работников МКОУ «Липковский центр образования № 1», на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

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

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

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

3.3. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций

и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по Центру), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Центре, установленных Положением об условиях оплаты труда работников МКОУ «Липковский центр образования № 1».

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

Приложение №5  
к Положению об условиях оплаты труда  
работников МКОУ «Липковский центр  
образования № 1»

**РАЗМЕРЫ**  
**надбавок за специфику работы в Центре**

№ п/п	Наименование организаций	Категория работников	Размеры надбавок, %
1. Общеобразовательные Центры			
1.1.	Индивидуальное обучение на дому; дистанционное обучение	Педагогические работники	10
1.2.	Классы предпрофильного и профильного обучения	Педагогические работники – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Центре (приложение № 9)	10

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

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



Приложение № 6  
к Положению об условиях оплаты труда  
работников МКОУ «Липковский центр  
образования № 1»

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

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор или доктор наук	доцент или кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных Центрах	0,08	0,06	0,05

Приложение № 7  
к Положению об условиях оплаты труда  
работников МКОУ  
«Липковский центр образования № 1»  
(структурное подразделение  
начального общего, основного общего  
среднего общего образования)

### Выплаты компенсационного характера

<b>Настоящие выплаты устанавливаются приказом директора в следующих случаях:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- расширение зоны обслуживания;</li> <li>- увеличение объема и сложность выполняемых работ;</li> <li>- выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности работника.</li> </ul>		
<b>Категория работника</b>	<b>Вид выплат. Раздел 1</b>	<b>Проценты</b>
Все категории	<p>Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.</p> <p>Увеличение объема выполняемой работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором</p>	По соглашению сторон определенным трудовым договором
Специалисты (педагогический персонал)	За работу с химическими реактивами:	
	а) учителю химии в 8-х классах	4
	в 9-11 классах	8
	б) учителю информатики и ИКТ за работу с мониторами	5
Рабочие	За работу с вредными условиями труда:	
	За работу у горячих плит повару	12
	Доплата сторожам	
	- за каждый час работы в ночное время (с 22 до 06 час.)	50
	- за работу в праздничные дни в двойном размере	
<b>Все категории</b>	<b>Выплаты за работу не входящую в круг должностных обязанностей работника. Раздел 2.</b>	<b>Проценты</b>
1	За проведение мониторинговых и диагностических исследований эффективности работы по реализации Программы развития центра в течение года	до 10
2	<p>За классное руководство</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наполняемость класса 23 человека и более</li> <li>- наполняемость класса менее 23 человек</li> </ul>	<p>2000 рублей</p> <p>Из расчета 2000 /23 х на количество учащихся, рублей</p>

3	За проверку письменных работ учителям начальных классов и учителям работающим с детьми по коррекционным программам	10
4	За проверку письменных работ учителям 5-11 классов: - по русскому языку и родному языку (5-9 классы) - по русскому языку и родному языку (10-11 класс) - по литературе и родной литературе (5-9 класс) - по литературе и родной литературе (10-11 класс)  - по математике, алгебре, алгебре и началам анализа, геометрии -по всем остальным предметам учебного плана (за исключением часов внеурочной деятельности)	10 7 7 10  10 5
5	За исполнение обязанностей специалиста по охране труда и технике безопасности, профилактику детского и взрослого травматизма.	25
6	За работу по профилактике пожароопасности, проведение инструктажей с работниками, организацию тренировок с работниками и учащимися	25
7	За работу по защите социально-трудовых прав работников, контроль и выполнение коллективного трудового договора. Участие в комиссиях по тарификации и др.	5
8	Ведение протоколов: педагогического совета, совещаний при директоре, общего собрания работников, родительских собраний, общественного или попечительского совета	5 за каждый вид протокола
9	а) руководителям РМО, МОЦ и проблемных групп б) за участие в работе региональной базовой площадки, ресурсного центра	5 5
10	За руководство работой учреждения в статусе:  а) ресурсного центра  б) Региональной базовой площадки	15  20
11	За руководство творческими и клубными объединениями: а) педагогов; б) родителей; в) учащихся.	10 10 10
12	За ведение в течение года наставнической работы с молодыми учителями и стажерами	5
13	За руководство работой коллектива по развитию школьного музея и пополнение его экспонатами	10

14	За выполнение обязанностей уполномоченного по координации работы с системой «СтатГрад»	до 5
15	За руководство работой Совета по профилактике правонарушений среди учащихся	5
16	За организацию работы прессцентра.	До 20
17	За заведование учебным кабинетом: кабинеты: технологии, информатики, физики, биологии, химии; кабинеты: английского языка, начальных классов, географии, немецкого языка, русского языка и литературы, математики, ОБЖ, истории, ГПД, ручного труда.	от 4 до 8
18	За художественно оформительскую работу и постоянное обновление информационных стендов	до 10
19	За ведение школьного сайта в сети Интернет, его контроль и своевременное пополнение, контроль за соблюдением законодательства при использовании Интернет ресурсов	30
20	За участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году	до 15
21	За координацию работы в системе «Сетевой город», электронные журналы, и Навигатор	До 15
22	За работу с электронной документацией (отчетность, мониторинги, анкеты и т.д.) а) систематически; б) периодически	20 10
23	За организацию работы Школы раннего развития	10
24	За работу: а) с детьми из социально неблагополучных семей и их родителями б) с детьми-подростками с девиантным поведением в) с детьми из многодетных семей, детьми-инвалидами	10 5 5
25	За выполнение функций общественного инспектора по охране прав детства	5
26	За организацию: а) работы по профориентации, б) общественно полезного труда	до 10 до 10%
27	За работу в классе с наполняемостью выше нормативной	5 за класс
28	За связь с военкоматом и работу с допризывной молодежью (оформление документации, проведение анкетирования, организация посещения комиссии и медицинских осмотров, профориентационная работа и др.)	5
29	За техническое и музыкальное сопровождение мероприятий центра	до 10
30	За качественное сохранение и пополнение материально-технической базы кабинета, спортивного зала	5
31	За контроль качества программного обеспечения компьютерной техники и его своевременное обновление	до 10
32	За содержание компьютерной техники в рабочем состоянии,	25

	ее мелкий ремонт	
33	За техническое обеспечение учебного процесса в кабинетах химии и биологии (контроль состояния учебно-лабораторного оборудования)	до 10
34	За оформление документации и ведение работы в коллективе по гражданской обороне и предупреждению чрезвычайных ситуаций	5
35	За сопровождение деятельности по методической теме школы	20
36	Молодым специалистам в течение двух лет после окончания учебного заведения и начинающим педагогам в течение первого года	10
37	За работу с региональными и федеральными сайтами	от 10
38	За организацию работы по ремонту и сохранению библиотечного фонда , фонда учебников и методической литературы	от 10 до 20
39	За организацию питания учащихся, качественное оформление соответствующей документации и ведение мониторингов по питанию	40
40	За работу сотрудников образовательной организации по внесению достоверной информации в файлы-шаблоны сведений о документах об образовании для внесения в ФИС ФРДО	10
41	За организацию подвоза учащихся	до 10
42	За организацию работы в системе «Меркурий»	до 20
43	За организацию работы по дистанционному обучению, обучению на дому, семейному обучению	до 15
44	За организацию совместной работы со структурным подразделением дошкольного общего образования: а) руководство проблемными и творческими группами б) проведение совместных мероприятий в) ведение кружковой и клубной работы	до 10 до 5 до 15
45	За организацию работы в системах: а) ФИС ОКО б) «СФЕРУМ» в) ПОС	до 15

1. Выплаты компенсационного характера распределяются директором центра по согласованию с Профсоюзным комитетом в начале учебного года.

2. Выплаты компенсационного характера могут быть:

- сняты с работника центра в связи с изменениями условий труда или некачественного выполнения работы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- установлены в течение учебного года вновь принятым работникам центра или по производственной необходимости.

3. Компенсационные выплаты могут быть установлены в процентах или в твердой сумме в рублях.

Приложение № 8  
к Положению об условиях  
оплаты труда  
работников МКОУ  
«Липковский центр образования № 1»  
(структурное подразделение  
начального общего, основного общего  
среднего общего образования)

### **Выплаты стимулирующего характера**

Установление выплат стимулирующего характера производится в соответствии с критериями для различных категорий работников Центра, 5 разделом настоящего положения.

Размер выплат может определяться в процентах, в твердой фиксированной сумме в рублях.

В целях обеспечения полноты оценки качества и результативности работы каждый работник имеет право предоставлять информацию (в том числе документальную) о выполнении им показателей в экспертную группу или комиссию. Работники несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных. Экспертная группа (комиссия) рассматривает предоставленные материалы в течение недели, следующей за отчетным периодом, и вносит предложения о премиальных выплатах директору.

Вопрос о составе экспертной группы (комиссии) рассматривается на августовском педсовете. Утверждается приказом директора на учебный год.

Если работник своевременно не предоставляет материалы в экспертную группу (комиссию), вопрос о начислении ему стимулирующих выплат не рассматривается.

Члены экспертной группы (комиссии) имеют право при подсчете по оценочным листам добавить за неучтенные достижения и результаты труда от 5 до 10 баллов.

Спорные вопросы, возникающие при работе с оценочными листами, решаются открытым голосованием.

Стимулирующие выплаты могут производиться:

- ежемесячно, или по итогам четверти при наличии средств;
- по итогам года (стимулирующие выплаты устанавливаются на 01 сентября нового учебного года).

**Виды стимулирующих выплат:**

1. премия по итогам работы (ежемесячно, за четверть, год);
2. премия за интенсивность и высокие результаты работы (ежемесячно, за четверть, год).

№	Критерий / Название блока	Вид выплат	Проценты
1 Б Л О К	Результативность учебной работы Б1	<p><b>1. За качество обучения учащихся (кол-во обучающихся на 4 и 5)</b>  1.1. по предметам:  русский язык, родной язык, математика, иностранный язык, физика, химия:  а) 60% - 100% - 10 баллов;  б) 40% - 59% - 8 баллов;  в) 25% - 39% - 6 баллов.  1.2. по предметам:  литература, родная литература, словесность, история, природоведение, география, биология, информатика:  а) 70% - 100% - 10 баллов;  б) 60% - 69% - 8 баллов;  в) 55% - 59% - 6 баллов;  г) 50% - 54% - 4 балла  1.3. по предметам:  музыка, ИЗО, черчение, физкультура, технология:  а) 90% - 100% - 6 баллов;  б) 80% - 89% - 5 балла;  в) 70% - 79% - 4 балла;  г) 60% - 69% - 3 балла  За каждую неудовлетворительную оценку – снимается 1 балл  1.4. Для учащихся 1 классов учитываются изменения в их развитии, организованности (адаптации ребенка к школе), освоение программы „личностный рост детей“ - до 5 баллов</p>	
		<p><b>2. По результатам итоговой аттестации (кол-во на 4 и 5):</b>  2.1) Государственная итоговая аттестация в 9-х классах</p> <p>а) 60% - 100%                     5  б) 40% - 59%                        3  в) 25% - 39%                         2</p> <p>2.2.) ЕГЭ в 11-х классах;</p> <p>а) 50% - 100%                     5  б) 30% - 49%                        3</p> <p>За каждую неудовлетворительную оценку – снимается 1 %</p>	
		<p><b>3. Победители, призеры, дипломанты предметных, дистанционных олимпиад, конкурсов, смотров, конференций, спортивных соревнований</b>  <b>1.3.1. Победители:</b></p>	



		<p>а)Всероссийского и регионального уровня до 10 баллов  б)Муниципального уровня до 5 баллов  в)Школьного уровня до 3 баллов</p> <p><b>1.3.2.</b>  <b>Призеры:</b>  а)Всероссийский и региональный уровень до 5 баллов  б)Муниципальный уровень до 3 баллов  в)Школьный уровень до 2 баллов</p> <p><b>4.Призеры всероссийской олимпиады школьников</b>  а)Федеральный уровень до 10 баллов  б)Региональный уровень до 5 баллов  в)Муниципальный уровень до 3 баллов  г)Школьный уровень до 1 балла</p> <p><b>5.Победители всероссийской олимпиады школьников</b>  а)Федеральный уровень  б)Региональный уровень  в)Муниципальный уровень</p>	<p>15  10  5</p>
2 Б Л О К	Методическая работа Б2	<p><b>1.Проведение мастер-классов, открытых уроков и внеклассных мероприятий</b>  а)Федеральный уровень до 15 баллов  б) Региональный уровень до 10 баллов  в)Муниципальный уровень до 5 баллов  г)Школьный уровень до 2 баллов</p>	
		<p><b>2.Участие в профессиональных конкурсах</b>  а)Федеральный, Региональный уровень до 10 баллов  б)Муниципальный , городской уровень до 5 баллов  в)Школьный уровень до 2 баллов</p> <p><b>3.Победители и призеры в профессиональных конкурсах</b>  а)Федеральный, Региональный уровень до 15 баллов  б)Муниципальный уровень до 10 баллов  в)Школьный уровень до 5 баллов</p>	
		<p><b>4.Работа по авторским программам, утвержденным на методическом совете центра, КМЦ, АПК</b>  а) за каждую вновь разработанную и используемую в работе программу  б) за каждую используемую в работе программу</p>	<p>4  2</p>

		<b>5.Выступления на педагогических советах, РМО, МОЦ, семинарах, конференциях</b> а) на Федеральном, Региональном уровне б) на Муниципальном уровне в) на школьном уровне	5 3 2
		<b>6.Наличие опубликованных работ</b> а) в методических сборниках, профессиональных изданиях б) СМИ, на Интернет сайтах	5 2
		<b>7.Работа экспертом</b> Участие в работе экспертных групп а) при аккредитации образовательных учреждений б) при аттестации педагогических работников региона в) при аттестации педагогических работников центра г) работа экспертом при проверке работ на ЕГЭ	10 5 3 5
		<b>8.Работа по самообразованию</b> (прохождение специальных тематических курсов, по представлению изученных материалов, внедренных инноваций и др.) - до 3 баллов <b>9.Ведение тематических страниц сайта-</b> до 3 баллов	
3 Б Л О К	Внедрение современных образовательных технологий БЗ	<b>1.Активное внедрение инновационных образовательных технологий, в том числе информационных</b> а) систематическое (не реже 1 раза в неделю) б) периодическое (не реже 1 раза в месяц)	5 2
		<b>2.Вовлечение учащихся в проектно-исследовательскую деятельность</b> а) школьный уровень 1 балл б) муниципальный уровень 2 балла в) региональный уровень 3 балла г) всероссийский уровень 5 баллов	
4 Б Л О К	Внеурочная деятельность. Работа, связанная с учебной и воспитательной деятельностью Б4	<b>1.Индивидуальная и дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися</b> а) систематическое /не реже 1 раза в неделю/ – 4 балла б) периодическое /не реже 1 раза в месяц/ – 2 балла <b>2.Индивидуальная и дополнительная работа с одаренными учащимися</b> а) систематическое /не реже 1 раза в неделю/ – 4 балла б) периодическое /не реже 1 раза в месяц/ – 2 балла <b>3.Проведение внеклассных мероприятий</b> а) за каждое подготовленное и проведенное мероприятие в качестве организатора– до 5 баллов б) за помощь в подготовке и проведении – от 1 до 4 баллов в зависимости от объема оказанной помощи	

		в) участие обучающихся в мероприятиях, повышающих имидж образовательного учреждения- до 3 баллов.	
		<b>4.Организация экскурсий, поездок</b> а) однодневные- до 3 баллов б) многодневные – до 5 баллов	
		<b>5.Дополнительная работа классного руководителя</b> От 1 до 15 баллов в зависимости от объёма дополнительной работы (оценивается работа классного руководителя с учащимися и родителями, участие класса в мероприятиях, повышающих имидж образовательного учреждения, детьми «группы риска», активность классного коллектива при участии в различных мероприятиях, соблюдение учащимися нормативных актов, отсутствие прогулов и опозданий, организация горячего питания и прочее)	
		<b>6.Участие в организации и проведении мероприятий</b> а) Регионального и муниципального уровня б) Городского и общешкольного уровня	до 10 до 5
		<b>7.За эффективную и качественную работу сотрудников образовательной организации по внесению достоверной информации в файлы-шаблоны сведений о документах об образовании для внесения в ФИС ФРДО</b>	до 5
		<b>8. Организация устойчивых связей с социальными партнерами:</b> 8.1.) РДШ ДОО, волонтерскими организациями, и др. а) муниципальный уровень – до 5 баллов б) региональный уровень-до 10 баллов 8.2) учреждениями дополнительного образования, культуры, другими образовательными учреждениями- до 5 баллов 8.3.) различными государственными структурами и общественными организациями а) муниципальный уровень – до 5 баллов б) региональный уровень-до 10 баллов	
5 Б Л О К	Материально-техническое обеспечение Б5	1.Привлечение внебюджетных средств 2.Работа по рациональному, вторичному использованию материалов и оборудования	до 10 до 10
6 Б Л О К	Качество работы Б6	1.Работникам, награжденным Почетной грамотой министерства образования и науки РФ	5

		<p><b>2.Исполнительская дисциплина</b></p> <p>2.1.Своевременное заполнение документов строгой отчетности- 2 балла (при несвоевременном заполнении снимается 2 балла)</p> <p>2.2. Своевременное заполнение документов в системе АИС, Сетевой город и др. - 2 балла (при несвоевременном заполнении снимается 2 балла)</p>	
		<p><b>3.Дежурство по образовательному учреждению</b></p> <p>- без замечаний -2 балла. (за каждое зафиксированное замечание снимается 1 балл)</p>	
7 Б Л О К	Разовое премирование Б7	<p>1.Премирование работников Центра может быть проведено в пределах имеющихся денежных средств в соответствии с пунктами 5.2, 5.3, 5.4 раздела 5 данного положения, в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками (при наличии высоких показателей в работе).</p> <p>2.Разовая премия выплачивается по решению руководителя Центра, с учетом устного или письменного представления заместителей директора, в пределах выделенных средств в суммарном отношении, без учета фактически отработанного времени. Каждый член коллектива представляется к премии индивидуально. Размер премии определяется в зависимости от личного вклада и результата работы</p>	

Сотрудникам, стимулирующие выплаты за определенный период снижаются до 50 % , либо не выплачиваются если имеются зафиксированные нарушения правил внутреннего трудового распорядка, санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся, обоснованные жалобы от участников образовательного процесса.



## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, относимых к основному персоналу, для  
определения размеров должностных окладов руководителя  
Организации, для определения надбавок за специфику работ**

воспитатель;  
инструктор по труду;  
инструктор по физической культуре;  
педагог дополнительного образования;  
педагог-организатор;  
педагог-психолог;  
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;  
социальный педагог;  
учитель.