

РАССМОТРЕНО:
Общее собрание работников
МКОУ «Липковская СОШ № 2»
Протокол № 1
от 30 августа 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МКОУ «Липковская СОШ № 2»
от 01.09. 2023 г. № 92
М.В. Галочкина

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Липковская средняя общеобразовательная школа №2»
муниципального образования Киреевский район
(МКОУ «Липковская СОШ № 2»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Липковская средняя общеобразовательная школа № 2» муниципального образования Киреевский район (далее - Положение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников Организации (далее соответственно – Организация, работники) на основании постановления администрации муниципального образования Киреевский район от 30.01.2017 года № 69 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район», постановления администрации муниципального образования Киреевский район от 14.06.2023 года № 529 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Киреевский район 30.01.2017 года № 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 30.01.2017 года № 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 года № 69 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район», с учетом рекомендаций министерства образования Тульской области от 04.02.2016

года по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность и включает в себя:

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников образования

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

Должности по уровням	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	6 341,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	7 400,0
2 квалификационный уровень	7 771,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	11 442,0
2 квалификационный уровень	12 014,0
3 квалификационный уровень	12 357,0
4 квалификационный уровень	12 586,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	13 312,0
2 квалификационный уровень	13 977,0
3 квалификационный уровень	14 378,0
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12 586,0

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

2.1.1.2. Размеры должностных окладов работников образования Организаций, 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	12 586,0

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам Организации 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.

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

2.1.7. Работникам образования Организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

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

2.1.9. Особенности оплаты труда педагогических работников Организации 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 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Должности по уровням	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	6 341,0
2 квалификационный уровень	6 659,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности	

служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	7 400,0
2 квалификационный уровень	7 771,0
3 квалификационный уровень	8 140,0
4 квалификационный уровень	8 510,0
5 квалификационный уровень	8 880,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	10 566,0
2 квалификационный уровень	11 095,0
3 квалификационный уровень	11 624,0
4 квалификационный уровень	12 152,0
5 квалификационный уровень	12 681,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	12 681,0
2 квалификационный уровень	13 312,0
3 квалификационный уровень	13 945,0

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

Должности	Размер, рублей
Заведующий библиотекой, читальным залом	19 019,0
Системный администратор, специалист по охране труда, специалист по закупкам	10 566,0

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

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

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

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 2.2.4 - 2.2.7 настоящего Положения.

2.2.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным

актом, принятым по согласованию с представительным органом работников. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающим должности служащих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу - до 3,0.

2.2.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, согласно приложения 1 - 3 к настоящему Положению.

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

2.2.7. 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. Размеры окладов работников Организации, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Размер, рублей
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	5 303,0
2 квалификационный уровень	5 555,0
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	6 167,0
2 квалификационный уровень	7 518,0
3 квалификационный уровень	8 261,0
4 квалификационный уровень	9 916,0

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

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

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

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.3.3 – 2.3.4 настоящего Положения.

2.3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников. Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, не носит обязательный характер. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

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 должностного оклада, ставки от занимаемой должности, так и в фиксированной сумме.

3. Условия оплаты труда заместителей руководителя Организации

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

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

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

3.3. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения, заместителям руководителя могут быть установлены руководителем Организации в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера 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, включая классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, работу с детьми из социально неблагополучных семей, и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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 издает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам Организации, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных

условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

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.

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.

4.4. 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.

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. Оплата за сверхурочные работы производится 1 раз в квартал.

4.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается локальным нормативным актом Организации, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

- выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке);

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

- премия за качество выполняемой работы;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

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

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

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

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный срок.

5.3. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении учитывается:

- 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 полнота подготовки отчетности.

5.4. Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации.

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

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

5.6. Премирование работников осуществляется в пределах выделенных средств в суммарном отношении без учета фактически отработанного времени. Премия выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Каждый член коллектива представляется к премии индивидуально, размер премии определяется в зависимости от личного вклада и результатов работы.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам Организации, в т.ч. заместителям руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в Организации 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 Организации, в т.ч. заместителям руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, может быть оказана материальная помощь.

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

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

Педагогическим работникам, заместителям руководителя указанные выплаты устанавливаются руководителем Организации.

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 данной Организации, 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 должностному окладу, ставке должностей, отнесенных к I квалификационному уровню ПКГ «Педагогические работники».

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. 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.

**ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ
за выслугу лет в МКОУ «Липковская СОШ № 2»**

1. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам МКОУ «Липковская СОШ № 2» (далее – Организации) (за исключением 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 Организации производится в порядке, предусмотренном приложением № 2 к Положению об условиях оплаты труда работников МКОУ «Липковская СОШ № 2».

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет работникам образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организациях согласно приложению № 3к Положению об условиях оплаты труда работников МКОУ «Липковская СОШ № 2».

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

1. В стаж работы засчитывается:

- а) время работы в Организации;
- б) время 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) 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 высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в организациях образования;

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

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

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

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

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

а) время нахождения на военной службе по 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 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, 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);
- учителям и преподавателям физического воспитания, инструкторам по физкультуре,
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики,
- педагогам дополнительного образования,
- педагогам-психологам,
- педагогам-библиотекарям,
- учителям музыки.

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

8. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет, утвержденным локальным нормативным актом Организации, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Организации создается соответствующая комиссия, по исчислению стажа для установления работникам повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет.

Приложение № 3
к Положению об условиях оплаты труда
работников МКОУ «Липковская СОШ № 2»

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 пищевых 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,

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

Наименование организаций	Наименование должностей
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.

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 МКОУ «Липковская СОШ № 2» (далее – Организации), устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

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

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

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

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 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, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Организации, определенных приложением № 5 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Киреевского района, осуществляющих образовательную деятельность, 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), осуществляемому 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. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификация проводится отдельно по полугодиям.

1.1.4. Исчисление оплаты учителей за работу по обучению обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных организаций (классов очного обучения, групп заочного обучения) производится в зависимости от объема их учебной нагрузки два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом.

В учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Оплата за часы преподавательской работы в месяц устанавливается в этом случае путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по Организации), надбавок за специфику работы в Организации, определенных приложением № 5 к Положению об условиях оплаты труда работников МКОУ «Липковская СОШ № 2», на объем нагрузки в неделю, взятой в размере 80 процентов от установленной учебной нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю. По итогам полугодия производится

перерасчет заработной платы за фактически выполненный объем работы, но не ниже установленной при тарификации.

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

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

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

1.1.6. Учителям, поступившим на работу в период летних каникул, оплата за часы педагогической работы до начала учебного года производится из расчета размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Организации определенных приложением № 5 к Положению об условиях оплаты труда работников МКОУ «Липковская СОШ № 2».

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

2. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательной Организации применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда педагогических работников производится по тарификации со дня начала замещения за все часы

фактической нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 1.1.1 настоящего приложения;

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

Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Организации, определенных приложением № 5 к Положению об условиях оплаты труда работников МКОУ «Липковская СОШ № 2», 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 Организации при направлении их, по согласованию с руководителем Организации, в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в загородных оздоровительных организациях независимо от организационно-правовых форм сохраняется заработная плата, установленная трудовым договором.

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

Для педагогических и других работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время, с их согласия

может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.3. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Организации, установленных Положением об условиях оплаты труда работников МКОУ «Липковская СОШ № 2».

3.4. Педагогическим и иным работникам, привлекаемым к проведению туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Организации, установленных Положением об условиях оплаты труда работников МКОУ «Липковская СОШ № 2».

Приложение № 5
к Положению об условиях оплаты труда
работников МКОУ «Липковская СОШ № 2»

РАЗМЕРЫ
надбавок за специфику работы в Организации

№ п/п	Общеобразовательная организация	Категория работников	Размеры надбавок, %
1.1.	Индивидуальное обучение на дому; дистанционное обучение по основным и дополнительным общеобразовательным программам детей-инвалидов	Педагогические работники	10
1.2.	Индивидуальное и групповое обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении	Педагогические работники	10
1.3.	Классы предпрофильного и профильного обучения	Педагогические работники – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10

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

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

Приложение № 6
к Положению об условиях оплаты труда
работников МКОУ «Липковская СОШ № 2»

КОЭФФИЦИЕНТЫ
почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников,
привлекаемых к проведению учебных занятий
в МКОУ «Липковская СОШ № 2»

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 № 7
к Положению об условиях оплаты труда
работников МКОУ «Липковская СОШ № 2»

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ
работникам МКОУ «Липковская СОШ № 2»**

Выплаты компенсационного характера распределяются директором в начале учебного года в соответствии с разделом 4 данного положения.

Данные выплаты могут быть:

1. отменены приказом директора в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера;

2. установлены в течение учебного года вновь принятым работникам школы или в связи с производственной необходимостью;

3. установлены работникам-совместителям за работу, не входящую в круг должностных обязанностей и за вредные условия работы.

Компенсационные выплаты могут быть установлены в процентах от должностного оклада или в твердой сумме в рублях.

№ п/п	Основание для выплаты	Размер %/руб.
<u>Выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности работника</u>		
1. Администрация, педагогические работники		
1.	За классное руководство: - наполняемость класса 23 человека и более - наполняемость класса менее 23 человек	2000 рублей из расчета 2000 рублей/23 на каждого ученика
2.	Учителям 1-4 классов за проверку письменных работ	15 %
3.	Учителям 5-11 классов за проверку письменных работ: - по русскому языку 5-9 класс, - по русскому языку 10-11 класс, - по литературе 5-9 класс, - по литературе 10-11 класс, - по математике, алгебре, геометрии, физике, химии, - по биологии, географии, информатике, истории, природоведению, окружающему миру, - иностранный язык 2-4 класс, - иностранный язык 5-11 класс	15 % 10 % 10 % 15 % 10 % 5 % 5 % 7 %
4.	Ответственному по охране труда и технике безопасности (профилактика детского травматизма, соблюдение правил пожарной безопасности, систематизация нормативно-правовой базы по ОТ, разработка инструкций и проведение инструктажей, организация	20 %

	комплексной безопасности в ОУ)	
5.	За руководство деятельностью общего собрания работников школы	5 %
6.	Ведение протоколов педагогического совета, совещания при директоре, общего собрания работников школы	10 %
7.	Руководителям школьных методических объединений (планирование и проведение заседаний МО, работа с молодыми педагогами)	10 %
8.	Заместителю директора по учебно-воспитательной работе: за организацию и руководство научно-практической деятельностью, внедрение в образовательный процесс инноваций, новых педагогических технологий, организацию работы с одаренными детьми	от 10% до 60 %
9.	За ведение профориентационной работы с учащимися	5 %
10.	За выполнение обязанностей уполномоченного по координации работы с системой «СтатГрад»	5 %
11.	Учителям, работающим в центре «Точка роста»	10 %
12.	Проведение дополнительной работы по выработке знаний и навыков у обучающихся перед ответственными конкурсами, олимпиадами, выставками	10 %
13.	За заведование учебным кабинетом, спортивным залом (обеспечение безопасного состояния кабинета, рабочих мест, оборудования и приборов; обеспечение сохранности подотчетного имущества; руководство работой в закрепленном кабинете)	10 %
14.	Администратору школьного сайта	30 %
15.	За работу на сайтах «bus.gov.ru», «zakupki.gov.ru», РИС ТО	30 %
16.	За выполнение функций контрактного управляющего	50%
17.	За работу с электронной почтой	10 %
18.	За координацию работы: с электронными журналами в системе «Сетевой город», Навигатор, Е-услуги и др.	до 30 %
19.	За работу с электронной документацией в автоматизированных информационных системах (отчетность, мониторинги, анкеты и т.д.)	15 %
20.	За работу в школе раннего развития	15 %
21.	За работу с социально-неблагополучными семьями и детьми «группы риска» (посещение семей, ведение учетной документации детей «группы риска», профилактическая работа с детьми из неблагополучных семей)	10 %
22.	Заместителю директора по воспитательной работе: координация работы детской организации, школьного самоуправления, Совета по профилактике правонарушений среди учащихся,	от 10% до 50 %

	Школьной службы примирения, ШПМПк	
23.	За вредность при работе с химикатами: учителю химии за практические и теоретические уроки в 8/9-11 классах	4 %/8 %
24.	За руководство творческими и клубными объединениями: юнармейский отряд, волонтерское движение, школьный спортивный клуб, школьный театр, РДДМ и др.	от 10% до 30%
25.	За ведение в течение года наставнической работы с молодыми учителями и стажерами	10%
26.	Молодым специалистам в течение двух лет после окончания учебного заведения и начинающим педагогам в течение первого года	от 10% до 20%
27.	За организацию работы по дистанционному обучению, семейному обучению	5%
28.	За работу по адаптированным программам с обучающимися с ОВЗ	10%
29.	За работу на электронных образовательных платформах	10%
2. Административно-хозяйственный персонал		
30.	Ведение делопроизводства: выполнение работы по кадрам, ведение трудовых книжек, личных дел сотрудников, обучающихся, оформление пенсионных документов, оформление документации, связанной с социальными выплатами, работа с документацией и др.	до 100 %
31.	Заведующему библиотекой за работу с библиотечным фондом школьных учебников и наглядных пособий	10 %
32.	Соблюдение контрольно-пропускного режима	15 %
33.	Ответственному за питание школьников: организация горячего питания, работа с отчетной документацией, ведение мониторингов, работа в системе 1С: Питание	35 %
34.	За работу по благоустройству территории	10 %
35.	Ответственному за внесение сведений о документах об образовании в ФИС ФРДО	10 %
36.	Ответственному за сопровождение обучающихся к месту учебы и обратно	10 %
Все категории		
36.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий, расширение зоны обслуживания)	По соглашению сторон определенным трудовым договором
37.	За выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, без освобождения от работы, определенной трудовым договором	По соглашению сторон определенным трудовым договором
39.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Не менее одинарной дневной или часовой ставки за день или часы работы сверх должностного оклада

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ работникам МКОУ «Липковская СОШ № 2»

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

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

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников устанавливается по видам стимулирующих выплат и конкретным должностям работников (Приложение).

Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводится шкала показателей. По результатам проведения оценки в соответствии с установленными критериями работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу до 3,0.

Размер персонального повышающего коэффициента определяется с учетом показателей к критериям, указанным в таблицах, соответствующих каждой категории работников.

Решение о выведении персональных повышающих коэффициентов принимается директором учреждения в отношении конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на учебный год.

Выплаты по персональным повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладом), осуществляются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Размер премиальной выплаты определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников в следующем порядке:

- проведение промежуточной «балльной» оценки результатов деятельности работников с использованием баллов по установленным критериям. Результатом промежуточной оценки является сводный «балльный» список работников;

- определение «стоимости» 1 балла, для чего сумма средств, планируемых на установление выплат стимулирующего характера, делится на общее количество баллов, набранных работниками;

- расчет размера выплаты стимулирующего характера для конкретного работника путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

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

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

Критерии*	Наименование и обозначение показателей*	Коэффициент/баллы*
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1. Сложность и важность выполняемой работы:		2,7
1.1 Участие в мероприятиях по организации ЕГЭ, итоговой аттестации учащихся		0,1
1.2 Организация и участие обучающихся в дополнительных групповых и индивидуальных учебных проектах, социальных проектах и др.	конкретные проекты	0,2
1.3 Работа в классах, группах с фактической наполняемостью превышающей среднюю наполняемостью классов, групп в образовательном учреждении	при превышении до 5 человек;	до 0,2 0,1
	более 5 человек	0,2
1.4 Работа с неуспевающими обучающимися, находящимися в группе «риска». Коррекционная работа	от 2-х обучающихся	0,2
1.5 Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	конкретные мероприятия	0,2
1.6 Организация внеклассной работы	при проведении 2-х мероприятий,	до 0,3 0,1
	более 2-х мероприятий	0,3
1.7 Подготовка обучающихся к исследовательской деятельности	- внутренний уровень	до 0,3 0,1
	- региональный уровень	0,2
	- межрегиональный, всероссийский уровень	0,3
1.8 Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями:	- на местном уровне	до 0,2 0,1
	- на региональном уровне	0,2
1.9 Участие в методической и инновационной деятельности учреждения		0,2
1.10 Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения	конкретные мероприятия	0,2
1.11 Наличие и использование в работе инновационных методик	конкретные методики	0,2

1.12 Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе	конкретно используемые в учебном процессе	0,2
1.13 Участие в обновлении школьного сайта	наименование конкретного обновления	0,1
1.14 Социальное партнерство с другими учреждениями	конкретная школа	0,1
2. Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач		до 0,30
2.1. на период испытательного срока		0,2
Максимально возможный размер		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
1. Результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся	Доля обучающихся, имеющих положительные результаты (оценки «4 и 5», зачеты и т.п.) по итоговой и промежуточной аттестации: - от 20 до 50% от общего количество учащихся; - свыше 50% от общего количество учащихся	до 10 5 10
2. Успеваемость учащихся	100% 80%-90% ниже 80%	до 25 25 20 5
3. Динамика среднего балла успеваемости учащихся	- на уровне прошлого года - выше уровня прошлого года	до 15 10 15
4. Доля учащихся, не имеющих академическую задолженность по итогам года в сравнении с предыдущим учебным годом	- на уровне прошлого года - выше уровня прошлого года	до 15 10 15
5. Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	15
6. Подготовка и проведение родительских собраний	Протоколы	20
Максимально возможное количество баллов		100
2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		

1. Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	- внутри учреждения - региональный уровень - межрегиональный, - всероссийский уровень	30 10 15 20 30
2. Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов	- внутри учреждения; - на региональном уровне; - всероссийский уровень	20 5 10 20
3. Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: -опубликованная разработка отдельного занятия -опубликованные методические рекомендации учебно-методические пособия		20 10 20
4. Наличие и использование индивидуальных программ работы с родителями обучающихся		5
5. Использование ресурсов сети Интернет	- работник имеет собственную страничку в сети Интернет - использует ресурсы сети Интернет учреждения	До 15 15 5
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	До 15 5 10 15
7. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение)		5
8. Проведение открытых уроков, классных часов, мероприятий		10
Максимально возможное количество баллов		120
3. Оценка качества выполнения работ		
1.Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки	конкретные поручения	15

2. Отсутствие жалоб и замечаний по поводу: охраны жизни и здоровья детей, соблюдения режима дня, соблюдения норм техники безопасности, охраны труда и правил внутреннего трудового распорядка.	отсутствие документов подтверждающие жалобы и замечания по всем критериям	10
3. Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	наличие документов о проведении правильности ведения документации	10
4. Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		15
Максимально возможное количество баллов		50

Критерии по должности «Социальный педагог»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Доля обучающихся охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения).	до 80 % более 80%	0,5 1
Коррекция отклонений в развитии обучающихся.	положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении	0,2
Деятельность педагога по защите прав опекаемых детей, обучающихся (воспитанников) в оформлении правоустанавливающих документов.		0,3
Работа социального педагога по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий.		0,2
Работа по патронажу семей, находящихся в социально опасном положении.		0,2
Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и других организаций.		0,2
Взаимодействие с родителями обучающихся.		0,2
Участие социального педагога в методической и инновационной деятельности.		0,2
Максимально возможный размер		3

1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью.	от 20% до 80% более 80%	0,5 1
Охват детей с диванным поведением и детей из социально незащищенных категорий организованными формами труда в каникулярное время.	от 20% до 80% более 80%	0,5 1
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах.	от 20% более 80%	1 2
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		2
Доля обучающихся, охваченных мероприятиями направленными на формирование правовой культуры.	от 20% до 80% более 80%	1 2
Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей).	от 20% до 80% более 80%	1 2
Максимально возможное количество баллов		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Участие социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий.		3
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий.		2
Снижение количества преступлений и правонарушений несовершеннолетних.		3
Участие обучающихся, состоящих на учете в КДН, во внеурочной деятельности.		2
Участие в организации и проведении родительских лекториев, других массовых мероприятий для родителей.		2
Участие социального педагога в руководстве методическими объединениями.		3
Участие социального педагога в методической и инновационной деятельности.		3
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		1
Признание высокого профессионализма социального педагога администрацией организации.		3
Снижение количества детей, семей, стоящих на учете в КДН, ПДН.		4
Организация летнего отдыха обучающихся, состоящих на учете в КДН, ПДН.		4
Максимально возможное количество баллов		30

3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях.	-на муниципальном уровне	2
	- на региональном уровне	3
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		2
Качественное выполнение срочных поручений.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	2
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса.	Наличие методических разработок	3
Максимально возможное количество баллов		25

Критерии по должности «Заместитель директора по воспитательной работе»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Организация воспитательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся.		0,3
Осуществление руководства деятельности воспитателей, социального педагога, педагога-организатора.		0,3
Организация деятельности органов ученического самоуправления в учебном коллективе.		0,3

Позитивная динамика эффективности воспитательного процесса: - сформированность жизненно важных потенциалов личности обучающихся; - воспитанность обучающихся; - интеллектуальная, нравственная или физическая развитость; - сформированность классного коллектива; ит.д.		0,3
Динамика удовлетворенности учащихся, родителей, классного руководителя воспитательным процессом в учреждении.		0,2
Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик.		0,2
Организация воспитательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей обучающихся.		0,2
Критерии, разработанные учреждением		1,2
Максимально возможный размер		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Использование дистанционных воспитательных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности.		2
Участие образовательного учреждения в конкурсе воспитательных систем.		2
Использование дистанционных воспитательных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности.		2
Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации образовательного процесса.		2
Участие обучающихся в конкурсах и соревнованиях различного уровня.		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Наличие призовых мест у обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.		3
Доля обучающихся, вовлеченных в массово - досуговую деятельность.	до 30%	1
	от 30% до 50%	3
	более 50%	5
Доля детей диванного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей, охваченных организованными формами труда и отдыха в каникулярное время.	до 30%	1
	от 30% до 50%	3
	более 50%	5
Повышение качества профессиональной деятельности.		1
Выступление на семинарах, конференциях по проблемам воспитания; проведение мастер-классов на различных уровнях.	по 1 баллу за каждое выступление	до 5
Участие в опытно-экспериментальной деятельности.		2

Организация работы творческих или клубных объединений		4
		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.).		4
Качественное выполнение срочных поручений.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	2
Организация рабочего места	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		2
Критерии, разработанные учреждением		8
Максимально возможное количество баллов		30

Критерии по должности «Педагог организатор»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Положительная оценка со стороны ученического коллектива.		0,3
Проведение мероприятий внутри учреждения		0,2
Освещение проведенных мероприятий на сайте учреждения.		0,2
Проведение мероприятий регионального уровня.		0,4
Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах международного, федерального уровня.		0,5
Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах республиканского, межрегионального уровня.		0,3
Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах муниципального уровня.		0,2
Организация каникулярного отдыха обучающихся.		0,2
Оказание помощи классным руководителям, педагогам в организации и проведении внеклассных мероприятий, открытых уроков и т.д.		0,2
Организация внеурочной (кружковой) деятельности в учреждении.		0,2
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Наличие обучающихся, педагогических работников - призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций по учреждению.		2
Наличие обучающихся, педагогических работников - призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций		2
Эффективная работа по организации досуга и обеспечению соблюдения режима дня в общежитии учреждения.		2
Критерии разработанные учреждением		4
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		

Активное участие в профориентационной работе по набору контингента. Подготовка агитационной бригады учреждения.		4
Работа по развитию внутреннего самоуправления, детских общественных организаций.		3
Положительная оценка со стороны педагогического коллектива.		2
Освещение проведенных мероприятий на сайте учреждения.		1
Высокое качество проведения мероприятий		2
Эффективная работа по организации досуга и обеспечению соблюдения режима дня в общежитии учреждения.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		

Высокое качество проведения мероприятий.		3
Качественное выполнение срочных поручений.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	2
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии по должности «Заведующий библиотекой»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Систематическая работа по сохранению библиотечного фонда.		0,6
Участие в подготовке обучающихся, учителей в школьных, муниципальных, региональных, всероссийских мероприятиях.		0,6
Работа по обновлению библиотечного фонда.		0,6
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		0,6
Наличие плана развития библиотеки, издательская деятельность.		0,6
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Читательская активность обучающихся.		3
Проведение обзорных бесед по прочитанным книгам.		3
Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность.		2
Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в библиотеке.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Оформление библиотеки.		6
Наличие системы пропаганды чтения как формы культурного досуга.		6
Участие библиотекаря в профессиональных конкурсах.		6
Обеспечение доступа обучающихся к системе Интернет.		6
Осуществление работы по списанию библиотечного фонда.		6
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в		2
установленные сроки.		
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2

Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки по должности «заместителя директора по АХЧ»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.		0,4
2. Руководство хозяйственной деятельностью.		0,6
3. Осуществление текущего ремонта помещений.		0,4
4. Четкая организация и координация работы технического и обслуживающего персонала.		0,4
5. Оформление заявок на приобретение средств для выполнения хозяйственных работ.		0,4
6. Обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода.		0,4
7. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы в соответствии с требованиями СанПИН.		0,4
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, водоснабжение).		2
Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении.		2
Обеспечение выполнения требований комплексной безопасности пожарной безопасности.		2
Разработка проектов локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.).		2
Оперативное устранение недостатков и решение хозяйственных вопросов.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		

Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, создание бесконфликтной рабочей среды.		4
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.		5
Обеспечение условий по выполнению заявок на материально-техническое оснащение.		4
Своевременное проведение инструктажей и		4

ведение документации.		
Сохранение материальных ценностей, производственного и хозяйственного инвентаря оборудования; своевременное списание материальных запасов		5
Оборудование необходимых уголков безопасности жизнедеятельности.		4
Образцовое содержание территории учреждения.		4
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

Критерии оценки по должности «Повар»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1. Соблюдение и знание «Санитарно-эпидемиологических правил и норм», требований пожарной безопасности, охраны труда		1
2. Строгое соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции.		0,8
3. Обеспечение высокой культуры обслуживания.		0,6
4. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов		0,6
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Участие в проведении мероприятий в учреждении.		2
Сохранение и укрепление материально-технической базы и материальных ценностей.		2
Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).		2
Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида.		2
Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Обеспечение высокой культуры обслуживания.		3
Участие в работе комиссий, созданных в учреждении.		3
Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.		3
Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).		3
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		3
<i>Максимально возможное количество баллов.</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации,		2

установленной локальными актами учреждения.		
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки по должности «Кухонный рабочий»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1. Содержание производственных помещений, оборудования и кухонной посуды в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями.		1
2. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений		1
3. Соблюдение правил внутреннего распорядка, требований охраны труда, пожарной безопасности.		1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Участие в проведении мероприятий в учреждении.		3
Обеспечение высокой культуры обслуживания.		3
Содержание рабочего места, спец, одежды и внешнего вида.		2
Ведение общественной работы.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Участие в работе комиссий, созданных в учреждении.		10
Соблюдение норм расходования чистящих, моющих и дезинфицирующих средств.		10
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		10
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3

Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки по должности «Сторож»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Организация охраны объектов учреждения.		1
Осуществление обхода здания изнутри и снаружи с обязательной фиксацией в журнале всех нарушений и информированием сдающего/принимающего смену.		1
Обеспечение соблюдения пропускного режима работниками и посетителями учреждения.		1
<i>1 Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.; в случае совершения или попытки хулиганских действий - немедленный вызов наряда милиции и оповещение администрации.		5
Отсутствие жалоб со стороны работников, учащихся и посетителей учреждения.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие.		10
Отсутствие в здании (на территории) посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора учреждения).		10
Обеспечение высокой культуры обслуживания		10
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки по должности «Уборщик служебных помещений»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1. Осуществление качественной ежедневной уборки помещений в соответствии с СанПин по дезрежиму в условиях распространения ЭВИ, COVID-19		1
2. Проведение генеральных уборок помещений по распоряжению руководства учреждения (двери, стены, окна, вент-каналы, лестничные проемы).		1
3. Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств		1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> • требований по охране жизни и здоровья воспитанников; • требований охраны труда; • требований пожарной безопасности 		5
Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.		10
Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора учреждения.		10
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		10
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2

Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки по должности «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1. Отсутствие нарушений требований охраны труда и правил эксплуатации инструментов, механизмов и оборудования.		1
2. Качественное и своевременное техническое обслуживание, выполнение ремонтных и других работ систем центрального отопления, водоснабжения и канализации.		1
3. Оперативное выполнение работ по устранению нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения.		1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> • требований по охране жизни и здоровья воспитанников; • требований охраны труда; • требований пожарной безопасности. 		5
Участие в подготовке к мероприятиям и другим праздникам учреждения.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Своевременная уборка эвакуационных лестниц,		
канализационных колодцев, пожарного гидранта.		10
Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение.		10
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		10
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2

Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>	30

Критерии оценки по должности «Дворник»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1. Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние прилегающей территории; отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов		1
2. Оперативное выполнение работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения		1
3. Напряженные условия работы в весенне-осенне-зимний период: качественное и безопасное содержание в надлежащем состоянии запасных входов (выходов), канализационных и пожарного колодцев, тротуаров		1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы(за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
1.1.Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> • требований по охране жизни и здоровья воспитанников; • требований охраны труда; • требований пожарной безопасности 		5
1.2.Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния территории.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
2.1.Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.		10
2.2.Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора учреждения.		10
2.3.Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса		10
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
3.1.Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
3.2.Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
3.3.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
3.4.Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2

3.5.Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки по должности «Гардеробщик»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1. Обеспечение пропускного режима в учреждении, режима антитеррористической защищенности объекта		1
2. Отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений (соблюдение этики общения, отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей и работников школы на неправомерные действия), отсутствие краж и порчи личного имущества обучающихся		1
3. Качественное содержание гардероба и прилегающей территории в соответствии с требованиями СанПиН в связи с высокой проходимостью участников образовательных отношений		1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
1.1.Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> • требований по охране жизни и здоровья воспитанников; • требований охраны труда; • требований пожарной безопасности 		5
1.2.Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещения.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
2.1.Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.		10
2.2.Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора учреждения.		10
2.3.Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		10
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
3.1.Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
3.2.Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2

3.3.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора.		2
3.4.Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
3.5.Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Нарушения, за которые сотрудники лишаются выплат компенсационного и стимулирующего характера (в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации):

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

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

Внесение изменений и дополнений

В настоящее Положение могут быть внесены дополнения и изменения, принятые на общем собрании работников МКОУ «Липковская СОШ № 2».

Срок действия настоящего положения

1. Настоящее Положение вступает в действие с 01.09.2023 года.
2. Настоящее Положение сохраняет свое действие до принятия нового положения, может быть пересмотрено (изменено и дополнено) в течение года при изменении условий функционирования Организации.

Положение принято общим собранием работников МКОУ «Липковская СОШ № 2» (протокол №1 от 30 августа 2023 года).