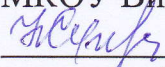


«Согласовано»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МКОУ Вишнёвской СОШ  
 Сигуткина Н. М.  
протокол № 3 от 30.08.2022

«Утверждаю»

Директор школы  
Горбунов А. С.



приказ от 30.08.2022 № 39

**Положение**  
**об условиях оплаты труда работников Муниципального казённого**  
**общеобразовательного учреждения Вишнёвской средней**  
**общеобразовательной школы**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Вишнёвской средней общеобразовательной школы (далее – Положение, Организация) разработано в соответствии с положениями следующих нормативных правовых актов:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указов Президента Российской Федерации: от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; от 1 июня 2012 г. N 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. N 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. N 761н; Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (утвержденным по соответствующим разделам);

Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

Приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы

за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

Перечня видов выплат компенсационного характера и Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области, утвержденных постановлением администрации Тульской области от 30 сентября 2008 г. № 598, которым рекомендовано органам местного самоуправления Тульской области при установлении и введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений руководствоваться настоящим Постановлением и отраслевыми положениями по оплате труда работников государственных учреждений Тульской области.

Постановления правительства Тульской области от 08.08.2019 № 349 «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Тульской области в сфере образования»;

Распоряжение правительства Тульской области от 04.06.2021 № 301-р «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений (организаций) Тульской области», постановлением администрации муниципального образования Кимовский район от 29.07.2021 № 795 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Кимовский район от 27.06.2014 № 1076 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Кимовский район, осуществляющих образовательную деятельность»

в целях определения условий и порядка оплаты труда работников образовательной Организации и включает в себя:

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

размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;

условия оплаты труда руководителя Организации;

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.

2. Положение распространяется на всех работников образовательной Организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Размеры должностных окладов, ставок работников 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, отнесённые к ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	10369,0
2 квалификационный уровень	10887,0
3 квалификационный уровень	11198,0
4 квалификационный уровень	11405,0

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.

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

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по Организации (структурному подразделению);

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 12-15 настоящего Положения.

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

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

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

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

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

14. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам образования Организации согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

18. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах).

19. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию. Размер надбавки в зависимости от присвоенной квалификационной категории составляет:

при наличии высшей квалификационной категории - 15% от размера оклада (должностного оклада);

при наличии первой квалификационной категории - 10% от размера оклада (должностного оклада).

Надбавка за квалификационную категорию выплачивается с даты присвоения квалификационной категории на основании документа о присвоении квалификационной категории.

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

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

«Должности по уровням	Размер, рублей
Должности, отнесённые к ПГК «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	9575,0
2 квалификационный уровень	10054,0
3 квалификационный уровень	10533,0
4 квалификационный уровень	11012,0
5 квалификационный уровень	11491,0

21. Размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена:

«Должности	Размер, рублей
Библиотекарь	11048,0

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

повышающий коэффициент к должностному окладу по Организации (структурному подразделению);

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 23 - 25 настоящего Положения.

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

24. 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.

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

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

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

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

28. 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 29.05.2001 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

«Квалификационные уровни	Размер, рублей
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4805,0
2 квалификационный уровень	5033,0
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5588,0
2 квалификационный уровень	6812,0
3 квалификационный уровень	7486,0
4 квалификационный уровень	8985,0»

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

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

повышающий коэффициент к окладу по Организации (структурному подразделению).

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 27- 29 настоящего Положения.

30. Повышающий коэффициент к окладу по Организации (структурному подразделению) устанавливается в размере 0,25 работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, работающим в Организации (структурном подразделении), расположенной в сельской местности.

31. 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.

32. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

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

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

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

35. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных организациях Тульской области, утвержденного Постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 № 598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области», работникам



устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

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

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны вредными условиями труда (3 класс) выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентах от должностного оклада (оклада) в следующих размерах:

5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1;

37. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, устанавливается работнику исходя из фактически выполняемого объема работ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

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

При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

до 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни:

до 90 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки:

до 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

Конкретный размер доплат устанавливается локальным нормативным актом организации.

На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 процентов должностного оклада (оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

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

38. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

39. 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.

40. 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.

41. 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.

42. 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.

43. Перечень видов выплат компенсационного характера:

Виды выплат компенсационного характера	Категория работников	Размер доплаты в % к должностному окладу
1. Доплаты работникам за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время в период с 22 часов до 6 часов	Сторож	50
	Оператор котельной	50
2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Повар (отчёт о проведении специальной оценки условий труда от 06.10.2017)	5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1
	Учитель химии (отчёт о проведении специальной оценки условий труда от 21.12.2018)	5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1
<b>3. Выплаты за работу не входящую в должностные обязанности:</b>		
1. За проверку письменных работ в 1 - 4 классах	Учителя	10
2. За проверку письменных работ: по русскому языку, литературе по химии, физике, биологии, иностранному языку, истории, географии, обществоведению, информатике , родному языку, родной литературе.	Учителя	15
		10
3. За заведование учебными кабинетами, мастерской и спортивным залом	Учителя	10
4. За руководство методическими объединениями на уровне образовательного Учреждения.	Учителя	10
5. За обслуживание вычислительной техники, поддержка, установка и обновление программного обеспечения и	Учителя	15

другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера.		
6. За работу с детьми из социально неблагополучных семей; за работу по охране прав детства и организацию службы медиации.	Учителя	10
7. За руководство организацией учебного процесса, обеспечение полного и качественного выполнения учебных планов и программ.	Учителя	50
8. За осуществление контроля над результатами работы педагогического коллектива, уровнем знаний учащихся.	Учителя	50
9. За осуществление руководства всеми направлениями воспитательной работы школы, планирование и координацию работы классных руководителей.	Учителя	50
10. За осуществление контроля за работой классных руководителей и других работников школы.	Учителя	50
11. За ведение делопроизводства.	Учителя	10
12. За выполнение обязанностей администратора региональной информационной системы управления сферой образования Тульской области	Учителя	15
13. За выполнение обязанностей лаборанта	Учителя	5
14. За ведение официального сайта Организации, работу с электронной почтой	Учителя	15
15. За работу в психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях; за работу в аттестационных комиссиях	Учителя	10
16. За организацию трудового обучения, общественно-полезного труда и профориентации.	Учителя	10
17. За организацию участия в городских спортивных соревнованиях, предметных олимпиадах, смотрах, конкурсах.	Учителя	10
18. За работу по подготовке детей к школе.	Учителя	10
19. За организацию внеклассной работы, досуга детей и подростков, подготовку и проведение массовых школьных мероприятий.	Учителя	10

20. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию.	Учителя	10
21. За организацию летнего отдыха и оздоровления обучающихся	Учителя	10
22. Участие в мероприятиях по организации ОГЭ, итоговой аттестации учащихся	Учителя	10
23. Работа с неуспевающими обучающимися, находящимися в группе «риска». Коррекционная работа.	Учителя	20
24. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Учителя	20
25. За организацию наставничества	Учителя	10

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

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

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

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

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

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

При назначении следует учитывать:

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

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

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

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

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

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

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Организации;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Организации;

непосредственное участие в реализации национальных проектов.

## **5. Другие вопросы оплаты труда**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Работникам учреждений в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а так же за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь в случаях и согласно перечню предоставляемых документов, предусмотренных локальными нормативными актами учреждения по согласованию с представительным органом работников.

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

**Директор школы:**

**А. С. Горбунов**

**Повышающий коэффициент  
за выслугу лет в Муниципальном казённом общеобразовательном  
учреждении Вишнёвской средней общеобразовательной школе**

1. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Организации) (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

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

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

2. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

**Директор школы:**

**Горбунов А. С.**



**Состав комиссии**  
по установлению выплат стимулирующего характера

Горбунов А. С. – председатель комиссии, директор школы  
Исаев М. А. – секретарь комиссии, учитель физической культуры  
Сигуткина Н. М. – член комиссии, председатель первичной профсоюзной  
организации, учитель биологии

**Директор школы**

**Горбунов А. С.**

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников**

по должности «Учитель»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент/баллы
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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:	до 10
	- от 20 до 50% от общего количество учащихся; - свыше 50% от общего количество учащихся	5  10
2. Успеваемость учащихся		до 25
	100%	25
	80%-90%	20
	ниже 80%	5
3. Динамика среднего балла успеваемости учащихся	- на уровне прошлого года	до 15 10
	- выше уровня прошлого года	15
4. Доля учащихся, не имеющих академическую задолженность по итогам года в сравнении с предыдущим учебным годом	- на уровне прошлого года	до 15 10
	- выше уровня прошлого года	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
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>100</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
1. Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету		30
	- внутри учреждения	10
	- региональный уровень	15
	- межрегиональный, - всероссийский уровень	20
		30
2. Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов	- внутри учреждения;	20
	- на региональном уровне;	5
	- всероссийский уровень	10
		20
3. Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: -опубликованная разработка отдельного занятия  -опубликованные методические рекомендации учебно-методические пособия		20
		10
		20
4. Наличие и использование индивидуальных программ работы с родителями обучающихся		5
5. Использование ресурсов сети Интернет		До 15
	- работник имеет собственную страничку в сети Интернет	15
	- использует ресурсы сети Интернет учреждения	5
5. Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области	- для моделирования урока	До 15

	- для контроля и учета базовых знаний учащихся - для индивидуализации траекторий обучения учащихся	5 10 15
6. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение)		5
Проведение открытых уроков, классных часов, мероприятий		10
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>120</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
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
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>50</b>

Директор школы

Горбунов А. С.