

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Центр образования №12»  
(МКОУ «ЦО №12»)**

**301634 Тульская обл., Узловский район, п.Партизан,ул.Горняцкая ,д.1а  
Тел(48731)7-31-54, 7-31-73  
e-mail: sch00112.uzl@tularegion.org**

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Э.Ф.Мударисова  
17.11 2021

Принято на общем собрании  
работников  
протокол от 17.11.2021 № 1  
Председатель общего собрания  
\_\_\_\_\_ Е.В.Малкова

УТВЕРЖДЕНО  
Директор  
\_\_\_\_\_ Е.В.Малкова  
Приказ от 17.11.2021 № 101-д

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об условиях оплаты труда работников**

**Муниципального казенного общеобразовательного учреждения**

**«Центр образования №12»**

**(МКОУ «ЦО №12»)**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда Муниципального общеобразовательного учреждения «Центр образования № 12» МКОУ «Центр образования № 12 » (далее - Положение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Центр образования № 12» МКОУ «Центр образования № 12» (далее - Учреждение, работники) и включает в себя:

- размеры должностных окладов (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 должностным окладам (окладам), ставкам;
- условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
- порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Положением об условиях оплаты труда работников Муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым постановлением администрации Муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948( с изменениями и дополнениями), с Положением об условиях оплаты труда сотрудников библиотек Муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Узловский район, утвержденным постановлением администрации Муниципального образования Узловский район от 20.06.2018 №623)( с изменениями и дополнениями\_)

1.3. Оплата труда работников в Учреждениях 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 должностного оклада (оклада), ставки, повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу), ставке, надбавку за специфику работы в Учреждении, 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, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для работников муниципальных учреждений Узловского района соответствующих отраслей.

1.7. 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.

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

1.9. Для установления работникам стимулирующих, компенсационных выплат и материальной помощи создается Комиссия по распределению фонда оплаты труда (далее Комиссия), утверждаемая приказом руководителя. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с «Положением о выплатах стимулирующего характера по показателям эффективности качества образовательной деятельности работников».

1.10. Условия установления стимулирующих, компенсационных выплат имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника Комиссией по распределению оплаты труда. Стимулирующие, компенсационные выплаты могут быть отменены

или изменены в размерах приказом руководителя учреждения за несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей, заданий, нарушений Устава МКОУ «Центр образования № 12» и Правил внутреннего трудового распорядка, а так же в рамках Указа президента РФ от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» до истечения срока действия приказа об их установлении.

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

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

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

2.1.1 Размеры должностных окладов, ставок работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных групп должностей работников образования» и Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 (с изменениями и дополнениями)

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

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

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

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по Учреждению (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 2.1.3.- 2.1.6. настоящего Положения.

2.1.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по Учреждению (структурному подразделению) устанавливается в размере 0,25 работникам образования, работающим в Учреждении (структурном подразделении), расположенном в сельской местности.

2.1.4.В соответствии с коллективным договором, настоящим Положением руководитель Учреждения принимает решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке в отношении конкретного работника.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам образования Учреждения 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.

**Критерии и показатели персонального повышающего коэффициента заведующего структурным подразделением**

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Уровень профессиональной подготовки, профессионализма	до 0,05	- позитивные результаты деятельности и признание высокого профессионализма
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 0,3	- самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей;
	до 0,3	- применение в работе современных форм и методов организации труда;
	до 0,2	- проявление творческих идей в области своей деятельности
	до 0,3	- отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной Деятельности

**Критерии и показатели оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников (учитель, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-организатор, педагог дополнительного образования):**

*\*размер Коэффициента высчитывается по итогам учебного года, максимальный показатель ставится при наличии всех показателей или пропорционально*

Критерий	Размер Коэффициента*	Показатели
Уровень профессионализма	до 0,15	- позитивные результаты деятельности и признание высокого профессионализма с учетом зафиксированных отзывов со стороны
Включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме единого государственного экзамена и других форм независимой аттестации	до 0,2	Русский язык Математика Другие предметы

Дополнительная нагрузка педагогического работника, обусловленная возрастными особенностями учащихся, сложностью учебного материала	до 0,2	Начальная школа математика русский язык
Результаты рейтинговой оценки по итогам предыдущего учебного года Доступность качественного образования и воспитания	до 0,25	- 1-3 место в рейтинге по учреждению
	до 0,25	- ярко выраженная динамика позитивных достижений обучающихся;
	до 0,25	- положительная динамика результатов ЕГЭ, ГИА, других видов независимой оценки;
	до 0,25	- разработка и внедрение инновационных процессов обучения и воспитания, реализация предпрофильного и профильного обучения
	до 0,25	- применение в работе современных форм и методов организации педагогического труда;
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач образовательной организации.	до 0,4	- за повышение авторитета и формирование позитивного имиджа образовательной организации,
	до 0,5	- молодому специалисту в течение 3 лет работы
Сложность и напряженность Выполняемой работы	до 0,7	- организация горячего питания обучающихся
Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся; организация активного отдыха обучающихся в режиме учебного и внеучебного времени, результативность воспитательной деятельности по итогам предыдущего год	до 0,1	- сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года до конца учебного года;
	до 0,1	- функционирование детского общественного объединения и его участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся;
	до 0,1	- реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками
	до 0,1	- реализация программ, проектов, по организации физкультурно - оздоровительной работы с обучающимися

**Критерии и показатели оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников структурного подразделения (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель):**

Критерий	Размер*	Показатели
Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся; организация активного отдыха	до 0,1	- сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года до конца учебного года;
	до 0,1	- функционирование детского общественного объединения и его участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся;
	до 0,1	- реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками
	до 0,1	- реализация программ, проектов, по организации физкультурно - оздоровительной работы с обучающимися

обучающихся в режиме учебного и внеучебного времени	до 0,1	- использование в работе здоровьесберегающих технологий
	до 0,1	-участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ
Качество и общедоступность дошкольного образования в учреждении	до 0,2	Результаты мониторинга уровня усвоения программного материала и нормирования интегративных качеств по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования;
	до 0,2	-организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, игротеках;
	до 0,2	-выполнение плана детодней
	до 0,1	Уровень готовности воспитанников к обучению в школе - высокий уровень 80-100 %, низкого - нет;
	до 0,05	- средний уровень 60-79 %, низкого - нет;
Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	до 0,05	Осуществление доступного информационного обеспечения (наглядная агитация, выступление в СМИ, ведение страницы на официальном сайте учреждения)
	до 0,02	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды)
Кадровые ресурсы учреждения	до 0,1	За многолетний добросовестный труд в данном Учреждении
	до 0,1	Высокий уровень исполнительской дисциплины (написание планов, ведение документации, строгое выполнение режимных моментов, выполнение графика внутреннего трудового распорядка);
	до 0,1	Образование - высшее педагогическое
Социальный критерий	до 0,2	Организация работы с семьями воспитанников, находящихся в трудной жизненной ситуации
	до 0,1	Активное участие во внутрисадовских мероприятиях - участие - изготовление атрибутов, костюмов.
Сохранение здоровья обучающихся в учреждении	до 0,2	Снижение заболеваемости воспитанников за предыдущий год
	до 0,2	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, туристические походы, дни здоровья, спартакиады и т.д.)
	до 0,3	Организация обучения детей с отклонениями в Развитии
Особые условия труда	до 0,5	Степень самостоятельности при выполнении поставленных задач и других факторов
	до 0,3	Проявление творческой инициативы к профессиональному долгу

	до 0,3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности
--	--------	---

**Критерии и показатели оценки эффективности и результативности деятельности работников библиотеки (библиотекарь, заведующий библиотекой):**

Критерий	Размер коэффициента*	Показатели
Высокая читательская активность обучающихся, в сравнении с предыдущим периодом	до 0,1	- увеличение количества учащихся, посещающих школьную библиотеку
	до 0,15	- участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач образовательной организации.	до 0,05	- оформление тематических выставок
	до 0,2	- за личные деловые качества работника;
	до 0,2	- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
	до 0,2	- за повышение авторитета и формирование позитивного имиджа образовательной организации.

*\*размер Коэффициента высчитывается по итогам учебного года, максимальный показатель ставится при наличии всех показателей или пропорционально*

2.1.5.Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за **выслугу лет** устанавливается работникам образования Учреждения согласно Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 ( с изменениями и дополнениями)

2.1.6.Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за **квалификационную категорию** устанавливается работникам образования согласно Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 ( с изменениями и дополнениями)

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

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

2.1.9.Особенности оплаты труда педагогических работников Учреждения устанавливаются согласно Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 ( с изменениями и дополнениями)

**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, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» и Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 ( с изменениями и дополнениями)

2.2.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ, устанавливаются на основе Положения об условиях оплаты труда сотрудников библиотек Муниципальных образовательных учреждений Муниципального образования Узловский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 20.06.2018 № 623 и Положения об условиях оплаты труда работников Муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым постановлением администрации Муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 (с изменениями и дополнениями).

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

повышающий коэффициент к должностному окладу по Учреждению (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.

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

2.2.5. В соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников руководитель Учреждения принимает решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке в отношении конкретного работника.

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.

#### **Критерии и показатели персонального повышающего коэффициента:**

	отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства, участников образовательных отношений, надзорных органов;	<b>0 - 3,0</b>
	выполнение особо важной работы (повышенная юридическая, финансовая ответственность)	<b>0 - 1,0</b>
	повышение квалификации, образования, самообразование без отрыва от работы	<b>0 - 3,0</b>
	высокий уровень сложности, важности выполняемой работы	<b>0 - 1,0</b>
	высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	<b>0 - 1,0</b>

2.2.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 (с изменениями и дополнениями)

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

настоящего Положения.

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

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

2.3.1. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» и Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948( с изменениями и дополнениями).»

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

повышающий коэффициент к окладу по Учреждению (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 2.3.3.-2.3.5. настоящего Положения.

2.3.3.Повышающий коэффициент к окладу по Учреждению (структурному подразделению) устанавливается в размере 0,25 работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, работающим в Учреждении (структурном подразделении), расположенном в сельской местности.

2.3.4.В соответствии с коллективным договором, настоящим Положением руководитель Учреждения принимает решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих в отношении конкретного работника.

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.

#### **Критерии и показатели персонального повышающего коэффициента:**

1	отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства, участников образовательных отношений, надзорных органов;	<b>0 - 3,0</b>
3	самостоятельность при выполнении поставленной задачи	<b>0 -1,0</b>
4	высокий уровень сложности, важности выполняемой работы	<b>0 -3,0</b>
5	ненормированный рабочий день.	<b>0 - 3,0</b>

2.3.5.Повышающий коэффициент к должностному окладу **за выслугу лет** устанавливается работникам, занимающим должности служащих в соответствии с Положением 948.

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

2.3.7. Работникам, занимающим должности рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

### **3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей.**

Оплата труда руководителя, его заместителей, а так же порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада определяется в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 (с изменениями и дополнениями)

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

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального образования Узловский район работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

4.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Установить следующие размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда:

Перечень профессий	Класс	
Повар	3,1	12% к должностному окладу (оклада, ставки)
Подсобный рабочий	3,1	до 12% к должностному окладу (оклада, ставки)

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам Учреждения, 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. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

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

4.3.2. За сверхурочную работу повышенная оплата составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии со ст.149,152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.3. За работу в ночное время оплата 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 Учреждения для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4.3.4. За разделение рабочего дня на части работнику, интенсивность труда которого неодинакова в течение рабочего дня и труд которого непосредственно связан с движением транспортного средства, устанавливается надбавка в размере от 20 %.

4.3.5. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам оплата устанавливается в двойном размере (либо, по соглашению сторон, предоставлением другого дня отдыха).

4.3.6. Доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы; доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором максимальными размерами не ограничиваются.

**4.3.7.Перечень критериев и показателей для установления работникам выплат компенсационного характера.**

№ п/п	Виды работ	Размер выплат (% устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки или в руб. выражении)	Условия установления выплаты	Сроки
1.	Учителям, преподавателям за выполнение функций классного руководителя (в классе, реализующем общеобразовательные программы, с наполняемостью не менее 23 человек, классе, реализующем общеобразовательные адаптированные программы, с наполняемостью не менее 9 человек, классе компенсирующего обучения не менее 10 человек, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности. С меньшей наполняемостью пропорционально численности обучающихся)	2000 руб.	на основании мониторинга численности учащихся в классе.	ежемесячно
	Дополнительное денежное вознаграждение за классное руководство	5000руб	Ежемесячно, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Выплачивается независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.	ежемесячно

2.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому	до 10%	На основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	ежемесячно
3.	За организацию обучения в группах общеразвивающей направленности	3%-5%	на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	ежемесячно
4.	За заведование кабинетом : Мастерские Спортивный зал Химия, физика, информатика Другие Школьный музей	до 5% до 5% до 10% до 10% до 10%	на основе оформленного паспорта и анализа работы за предшествующий учебный год	На учебный год
5.	За руководство методическим объединением (школьным, дошкольным)	до 10%	на основе анализа работы за предшествующий год	На учебный год

6.	За проверку письменных работ Учителям русского языка и литературы, родного языка и родной литературы	15%-- 20%	на основе проверок тетрадей	На учебный год
	Учителям математики	15%-- 20%	на основе проверок тетрадей	На учебный год
	Учителям начальных классов (рус. язык, математика, ин-яз, окр. мир)	5%-15%	на основе проверок тетрадей	На учебный год
	Учителям физики, химии, иностранного языка	5%-15%	на основе проверок тетрадей	На учебный год
	Учителям биологии, истории, черчения, географии, информатики, обществознания, права	3% - 5%	на основе проверок тетрадей	На учебный год
	Учителям технологии	1%-3%	на основе проверок тетрадей	На учебный год
7.	За работу с коллективным договором, по социальной защите работников Учреждения	5% - 15%	По итогам прошедшего года	На учебный год
8.	За организацию работы с социально-неблагополучными семьями, с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации	5% - 15%	По итогам прошедшего года	На учебный год
9.	За работу по внедрению и сопровождению автоматизированных информационных систем	5%-10%	По итогам прошедшего года	На учебный год
10.	За участие в работе по исполнению ФЗ РФ от 5 апреля 2013 г. N 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд"	10%- 20%	По итогам прошедшего года	На учебный год
11.	За реализацию мероприятий по работе с молодыми педагогами, помощь, Наставничество	5% - 10%		Ежемесячно
12.	За ведение и оформление видеотеки, фотоархива, оформление фотоматериалов.	5% - 15%	По итогам прошедшего года	На учебный год
13.	Ведение официального Интернет-сайта учреждения	5% - 15%	По итогам прошедшего года	На учебный год
14.	За составление меню, ведение накопительной ведомости, учета калорийности и качества готовой и сырой продукции, участие в комиссии по расчету потребности продуктов питания	5% - 30%	По итогам прошедшего года	На учебный год

15.	За работу по укреплению, сохранению и развитию материальной базы закрепленного кабинета, информационно-наглядное обеспечение и	5% 25%	-	По итогам прошедшего года	На учебный год
-----	--	-----------	---	---------------------------	----------------

	художественное оформление образовательной деятельности и воспитательного процесса (самостоятельное изготовление атрибутов и методических пособий к утренникам и музыкальным развлечениям, к открытым занятиям; обновление медиотеки, библиотеки, методической ауди и видео литературы)			
16.	За организацию проезда и сопровождение обучающихся к месту учебы и обратно	5% - 20%	По итогам прошедшего года	На учебный год
17.	За ведение документации по пожарной безопасности	3%- 5%	По итогам прошедшего года	На учебный год
18.	За работу в АИС «Сетевой город. Образование», «Е – услуги. Образование»	10%- 20%	По итогам прошедшего года	На учебный год
19.	За ведение документации по охране труда в учреждении	3%- 5%	По итогам прошедшего года	На учебный год
20.	За ведение военно-учетной работы	10%- 20%	По итогам прошедшего года	На учебный год
21.	За организацию бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (для детских садов и учреждений в которых отсутствует заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заведующий хозяйством)	10%- 15%	По итогам прошедшего года	На учебный год
22.	За руководство учебно-опытным участком	3%- 5%	По итогам прошедшего года	На учебный год
23.	За организацию прохождения сотрудниками ОУ медицинского обследования, соблюдение сроков прохождения и оформление медицинских книжек на допуск к работе	10%- 50%	По итогам прошедшего года	На учебный год
24.	За участие в погрузочно – разгрузочных работах	10%-50 %	По итогам прошедшего года	На учебный год
25.	За дополнительную уборку помещений пищеблока	10%- 50%	По итогам прошедшего года	На учебный год
26.	Водителю -за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»  - за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д»	25-50% 10%- 20%	По итогам прошедшего года	На учебный год
27.	За самостоятельный ремонт автомобиля	10%-	По итогам	На

	без привлечения сервисных служб; за устранение крупных нарушений, требующих разбора механизма автомобиля	50%	прошедшего года	учебный год
28.	За благоустройство и озеленение территории	10%-50%	По итогам прошедшего года	На учебный год
29.	За напряжённость и интенсивность труда	10%-100%	По итогам прошедшего года	На учебный год
30.	За руководство и проведение оздоровительной кампании	5%-10%	По итогам прошедшего года	На учебный год
31.	За эффективную работу сотрудника по внесению достоверной информации в файлы-шаблоны сведений о документах образования для внесения в ФИС ФРДО	1%-3%	По итогам прошедшего года	На учебный год

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим положением, 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. Установление выплат осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

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

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

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премиальные выплаты;
- выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

5.2. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, Положением о выплатах стимулирующего характера по показателям эффективности качества образовательной деятельности работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Центр образования № 12», принятым по согласованию с представительным органом работников.

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

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

5.3. Премиальные выплаты по итогам работы 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.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при:  
соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;  
соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;  
отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;  
качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

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

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

## 2. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам Учреждения, в т.ч. заместителям руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в Учреждения (структурном подразделении) в процентном отношении от должностного оклада (оклада), ставки в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность.

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

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

Материальная помощь может быть оказана в случае:

Наименование выплаты	Размер (диапазон) выплаты руб.
Смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения	до 5000
Утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);	до 5000
Тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19	до 5000

марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение	
При рождении ребенка	до 3000
В случае вступления в официальный брак.	до 2000

Оказание материальной помощи производится только на основании приказа директора школы по личному заявлению работника.

Материальная помощь работникам осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда и не носит обязательный характер.

Решение об оказании руководителю Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

6.3. Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к должностному окладу (окладу), ставке за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО "Об образовании".

Руководителю Учреждения указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Учреждения указанные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения.

6.4. Работникам Учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск производится выплата пособия на санаторно-курортное лечение (далее – пособие) в размере должностного оклада (оклада), установленного Положением в соответствии с постановлением правительства Тульской области от 03.03.2016 № 85 «Об утверждении размера, Порядка и условий осуществления выплаты пособия санитарно-курортное лечение педагогическим и иным работникам муниципальных организаций».

6.5. 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.

6.6. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного Учреждения, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно Положению об условиях оплаты труда работников Муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым постановлением администрации Муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948( с изменениями и дополнениями).

6.7. Работникам учреждения, в т.ч. директору, заместителю директора по УВР и педагогическим работникам, устанавливается надбавка за специфику работы в Учреждении в процентном отношении от должностного оклада (оклада), ставки

**РАЗМЕРЫ надбавок за специфику работы в Учреждении  
(структурном подразделении)**

<b>№ п/п</b>	<b>Надбавка</b>	<b>Категория работников</b>	<b>Размеры надбавок, %</b>
1.	За реализацию инклюзивного обучения	Директор, заместитель директора по УВР, педагогические работники	15
2.	За индивидуальное обучение на дому; дистанционное обучение	Педагогические работники	10

3.	За реализации дополнительных общеразвивающих программ двух и более направленностей для детей дошкольного возраста	Директор, заведующий структурным подразделением, педагогические работники	10

**6.8.Ежемесячные стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу, ставке) в размере 10% (от должностного оклада ставки )** за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения РФ. Руководителю указанные выплаты устанавливаются Учредителем.

Педагогическим работникам, заместителю руководителя указанные выплаты устанавливаются руководителем

**Ежемесячные стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу, ставке) в размере 10% (от должностного оклада ставки)** за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей имеющим нагрудные знаки «Отличник народного просвещения Казахской ССР», «Отличник народного просвещения Киргизской ССР» и других союзных республик бывшего Союза ССР. Руководителю указанные выплаты устанавливаются Учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителя Учреждения указанные выплаты устанавливаются руководителем.

6.9. Установить единовременную стимулирующую выплату к должностному окладу в размере **( например:3000руб. или 5000руб. Как решите)** за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей, при награждении наградами Тульской области.

6.10.Установить стимулирующие выплаты молодым специалистам впервые 5 лет работы по критериям оценки результатов их работы, определенных локальным актом Учреждения.

6.11.Выплата устанавливается работающим работникам во время деятельности учреждения в режиме неработающих дней, объявленных в стране, регионе и производится пропорционально отработанному времени работником в эти дни. Установить стимулирующую выплату работникам за интенсивность работы Учреждения в режиме неработающих дней объявленных в стране, регионе в размере ,,,,,,