

<p>СОГЛАСОВАНО председатель профсоюзной организации МКОУ «Центр образования Сморodinский» _____ Л.Я. Кузьмина</p>	<p>ПРИНЯТО Общим собранием работников протокол №3 от 20 января 2022 г.</p>	<p>УТВЕРЖДЕНО приказ от 20.01.2022 № 26/1-д директор МКОУ «Центр образования Смородинский» _____ И.В. Попович</p>
---	--	--

Согласовано
Директор МУ « ЦБ МУ»
_____ Н.А. Насонова

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

**Муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Центр образования Смородинский»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников МКОУ «Центр образования Смородинский» (далее МКОУ), осуществляющих образовательную деятельность (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями), а также в целях определения условий и порядка оплаты труда работников МКОУ, осуществляющих образовательную деятельность.

1.2. Настоящее Положение 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.

1.3. Положение распространяется в МКОУ независимо от ведомственной принадлежности, если соответствующие вопросы не урегулированы иными нормативными правовыми актами Тульской области.

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

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

1.6. 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.

1.7. 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 выплат компенсационного и стимулирующего характера и материальной помощи создается Комиссия по распределению фонда оплаты труда (далее Комиссия), утверждаемая приказом директора. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии по распределению выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.10. Условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера и материальной помощи не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора учреждения за несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей, заданий, нарушений Устава МКОУ и Правил внутреннего трудового распорядка.

1.11. Оплата труда работников МКОУ осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных 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 Организации 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 квалификационных групп должностей работников образования» и в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями)

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 МКОУ устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по учреждению;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за работу на селе;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путём 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.

2.1.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен директором МКОУ 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 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 оценки эффективности и результативности деятельности педагога

Критерий	Размер коэффициента*	Показатели
Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся; организация активного отдыха обучающихся в режиме учебного и внеучебного времени	до 3,0	<ul style="list-style-type: none"> - сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года до конца учебного года; - функционирование детского общественного объединения и его участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся; - реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками - реализация программ, проектов, по организации физкультурно - оздоровительной работы с обучающимися - использование в работе здоровьесберегающих технологий - участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ

Уровень профессионализма	от 0,1 до 3,0	- позитивные результаты деятельности и признание высокого профессионализма с учетом зафиксированных отзывов
Коэффициенты уровня образования	от 0,5 до 3,0	- высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» - высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» - высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр» - высшее профессиональное образование, неполное высшее образование, среднее профессиональное образование - начальное профессиональное образование
Дополнительная нагрузка педагогического работника, обусловленная возрастными особенностями учащихся, сложностью учебного материала	от 0,1 до 1,5	Начальная школа математика русский язык
Результаты рейтинговой оценки по итогам предыдущего учебного года Доступность качественного образования и воспитания	от 0,15 до 1,0	- 1-3 место в рейтинге по организации - ярко выраженная динамика позитивных достижений обучающихся; - разработка и внедрение инновационных процессов обучения и воспитания, - применение в работе современных форм и методов организации педагогического труда;
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач образовательной организации.	от 0,2 до 3,0	- за повышение авторитета и формирование позитивного имиджа образовательной организации, - молодому специалисту в течение первых 2 лет работы
Сложность и напряженность выполняемой работы	до 3,0	- организация горячего питания обучающихся
Результативность воспитательной деятельности по итогам предыдущего года	До 3,0	- применение в работе здоровьесберегающих технологий - сохранность контингента обучающихся, - работа с учащимися и их семьями, находящимися в сложной жизненной ситуации
Работа в качестве секретаря педагогического совета, совещания при директоре	До 0,1	- ведение протоколов педагогических советов, совещания при директоре
систематическая работа со СМИ, публикации о деятельности и достижениях организации	до 0,1	- подготовка публикаций в СМИ, на сайт, в соцсети
разработка и реализация творческих и социальных проектов, социально-значимых акций	до 0,15	- участие в акциях, проектах

разработка новых, и апробация дидактических и методических средств обучения	до 0,15	- разработка дидактических и методических средств обучения
активное участие в работе органов самоуправления ОО	до 0,15	- участие в органах самоуправления
индивидуальная работа с одаренными детьми с представлением результатов участия в творческих отчетах, конкурсах, фестивалях, конференциях, олимпиадах	до 0,2	Участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях и т.д.
индивидуальные деловые качества, способствующие получению значительного эффекта и повышению престижа ОО	до 0,2	Выступления, публикации, работа с общественностью
организация работы с детьми с ОВЗ	до 0,2	При наличии детей с ОВЗ
личная активность в повышении профессиональной компетентности	до 0,2	Прохождение курсов повышения квалификации разных направлений
работа с участниками образовательного процесса без личностных конфликтов, обоснованных жалоб	до 0,2	Отсутствие жалоб, замечаний
создание предметно-развивающей среды кабинета с обязательной паспортизацией	до 0,2	Оформление паспорта кабинета, музея
систематические выступления на конференциях, семинарах, совещаниях на уровне города, района, области	до 0,2	выступления
руководство профессиональными объединениями и творческими группами образовательного учреждения	до 0,2	Организация отрядов «Юнармия», волонтерский отряд и т.д.
работа в аттестационной комиссии и экспертных группах на основе приказа руководителя	до 0,2	Оформление документации по аттестации
работа с коллективным договором и организация социального партнерства	до 0,2	Внесение изменений и дополнений, оформление новых коллективных договоров
Использование современных и инновационных технологий в практической деятельности: разработка, апробация, внедрение программ, проектов	до 0,3	Разработка и (или) использование новшеств
Выполнение работ производственной необходимости	до 0,3	По необходимости все виды работ

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

Критерии и показатели оценки эффективности и результативности деятельности работников дошкольного структурного подразделения (заведующий структурным подразделением, воспитатель, младший воспитатель, музыкальный руководитель):

Критерий	Размер коэффициента*	Показатели
Качество и общедоступность дошкольного образования в учреждении	от 0,05 до 3,0	Результаты мониторинга уровня усвоения программного материала и нормирования интегративных качеств: - преобладание высокого уровня; - преобладание среднего уровня
	от 0,05 до 3,0	Уровень готовности воспитанников к обучению в школе - высокий уровень 80-100 %, низкого - нет; - средний уровень 60-79 %, низкого - нет;
Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	До 3,0	Осуществление доступного информационного обеспечения (наглядная агитация, выступление на собраниях, педагогических советах, ведение страницы на официальном сайте учреждения)
	До 3,0	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды)
Кадровые ресурсы учреждения	До 3,0	За многолетний добросовестный труд в данной организации
	До 3,0	Работа в составе общественных объединений (профком, уполномоченный по охране труда)
	от 0,05 до 3,0	Образование - высшее педагогическое
Социальный критерий	До 3,0	Организация работы с семьями воспитанников, находящихся в трудной жизненной ситуации
	от 0,01 до 3,0	Активное участие во внутрисадовских мероприятиях - изготовление атрибутов, костюмов, оформление праздников и т.д.
Сохранение здоровья воспитанников	от 0,01 до 1,0	Снижение заболеваемости воспитанников за предыдущий год
	от 0,01 до 3,0	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (праздники здоровья, туристические походы, дни здоровья, спартакиады и т.д.)
	До 3,0	Организация обучения детей с отклонениями в развитии

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

2.1.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам образования Организации в следующих размерах:

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

2.1.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по учреждению устанавливается в размере 0,25 за работу в учреждении, расположенном в сельской местности.

2.1.7. С учётом условий труда работникам образования МКОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.1.8. Работникам образования МКОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

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

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по

Учреждению за работу на селе.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путём 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.

2.2.3. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ устанавливаются в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих

образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями):

2.2.4 Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен директором МКОУ в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников, выбранным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливаются в следующих размерах:

	отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства, участников образовательных отношений, надзорных органов;	0 - 2,0
2.	выполнение особо важной работы (повышенная юридическая, финансовая ответственность)	0 - 3,0
3.	повышение квалификации, образования, самообразование без отрыва от работы	0 - 2,0
4.	высокий уровень сложности, важности выполняемой работы	0 - 3,0
5.	высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0 - 3,0
	активное участие в работе органов самоуправления.	0 - 0,1
	высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки.	0 - 0,15
	оформление документов, подлежащих архивному хранению	0 - 0,2
	отсутствие нарушений действующего законодательства	0 - 0,2
	своевременная и качественная сдача отчетности	0 - 0,2
	обработка и качественное ведение документации по внебюджетным средствам (добровольные пожертвования юридических и физических лиц)	0 - 0,2
	высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение работы в установленные сроки	0 - 0,2
	качественное управление персоналом	0 - 1,0
	уровень контактов с представителями внешних организаций (пенсионным фондом, фондом социального страхования, казначейством, финансовым управлением и т.д.), своевременность ведения дел по медицинскому страхованию	0 - 0,2
	точность, своевременность и достоверность введения электронных баз данных	0 - 2,0
	отсутствие случаев несвоевременного выполнения производственных заданий в установленные сроки	0 - 0,2
	качественное выполнение единых требований к оформлению документов, системы документооборота (наличие и соблюдение регламентов по созданию внутренних документов)	0 - 0,2
	качественное ведение личных дел сотрудников, своевременное внесение изменений, обеспечение их хранения	0 - 0,2
	своевременное и качественное оформление приема, перевода, увольнения работников	0 - 1,0
	уровень документооборота, превышающий установленные нормы	0 - 3,0
	интенсивность, сложность, увеличение объема работ	0 - 0,3

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

2.2.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по Учреждению в размере 0,25 за работу в учреждении, расположенном в сельской местности.

2.2.7. С учётом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.2.8. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 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, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями)

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

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по Учреждению;
- 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.

2.3.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен руководителем МКОУ 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.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливаются в следующих размерах:

1	отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства, участников образовательных отношений, надзорных органов;	0 - 3,0
3	самостоятельность при выполнении поставленной задачи	0 -3,0
4	высокий уровень сложности, важности выполняемой работы	0 -3,0
5	ненормированный рабочий день.	0 - 3,0
6	оперативное выполнение работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование организации	0 -0,2
7	высокая степень ответственности работника	0-1,0
8	выполнение работ производственной необходимости	0-1,0
9	личный вклад в качественное выполнение производственных заданий	0-1,0
10	оперативность выполнения заданий по устранению технических неполадок	0 - 1,0
11	выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями	0 - 1,0
12	выполнение дополнительных работ во время межсезонья (покос травы, уход за цветником)	0 -2,0

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

2.3.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по Учреждению в размере 0,25 устанавливается за работу в учреждении, расположенном в сельской местности.

2.3.5. С учётом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.3.8. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя МКОУ и его заместителей

3.1. Должностной оклад руководителя МКОУ определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им МКОУ, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя МКОУ определяется учредителем в соответствии с отнесением МКОУ к группе

по оплате труда руководителей на основании объёмных показателей деятельности МКОУ.

К основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителя МКОУ относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создана МКОУ. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителя МКОУ определен приложением № 5 к настоящему Положению.

Конкретный перечень наименований должностей, относящихся к основному персоналу, устанавливается локальным нормативным актом МКОУ.

3.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя МКОУ устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МКОУ и средней заработной платы работников МКОУ не может превышать восьмикратный размер.

3.3. С учётом условий труда заместителям руководителя МКОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Руководителю МКОУ указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Заместителям руководителя, МКОУ указанные выплаты устанавливаются руководителем МКОУ в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением.

3.4. Премии руководителю МКОУ устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности МКОУ в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы МКОУ, предусмотренными Положением об оплате труда руководителей, утверждаемым учредителем и согласованным с территориальной организацией Профсоюза.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, заместителям руководителя, устанавливаются руководителем МКОУ в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением.

4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя МКОУ

4.1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя МКОУ (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя МКОУ.

4.2. При расчёте средней заработной платы учитываются оклады, должностные оклады, ставки, выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала МКОУ, которые осуществляются за счёт средств бюджета Тульской области.

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

Расчёт средней заработной платы работников основного персонала МКОУ осуществляется учреждением за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя МКОУ.

4.3. Средняя заработная плата работников основного персонала МКОУ определяется путём деления суммы должностных окладов, ставок, выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплат стимулирующего характера работников основного персонала МКОУ за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала МКОУ за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя МКОУ.

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

4.5. Среднемесячная численность работников основного персонала МКОУ, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путём суммирования численности работников основного персонала МКОУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала МКОУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала МКОУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала МКОУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца

учитываются работники основного персонала МКОУ, фактически работающие на основании табеля учёта рабочего времени работников.

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

4.6. Работники основного персонала МКОУ, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала МКОУ учитываются пропорционально отработанному времени.

4.7. Расчёт средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

- исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путём деления общего числа отработанных человеко-часов в отчётном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели:

- 40 часов – на 8 часов при пятидневной рабочей неделе;
- 36 часов – на 7,2 часа при пятидневной рабочей неделе;
- 30 часов – на 6 часов при пятидневной рабочей неделе;
- 25 часов – на 5 часов при пятидневной рабочей неделе;
- 24 часа – на 4,8 часа при пятидневной рабочей неделе;
- 20 часов – на 4 часа при пятидневной рабочей неделе;

- затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчётный месяц в пересчёте на полную занятость путём деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчётном месяце.

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

4.9. Изменение размера кратности для установления должностного оклада руководителя МКОУ производится с учетом изменения объемных показателей.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

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

5.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Компенсационная выплата	Категории работников	Условия установления	Размер выплаты
1	За работу в ночное время	сторожа	За каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	50 %
2	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.	Все категории работников	Устанавливаются в каждом конкретном случае руководителем учреждения по соглашению сторон.	Максимальными размерами не ограничиваются.
3	Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Все категории работников	В соответствии с Трудовым кодексом РФ	Не менее чем в двойном размере: - работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам – в размере не менее двойной часовой или дневной ставки; - работникам, получающим месячный оклад – не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада – если работа производилась сверх месячной нормы. (Либо, по соглашению сторон, предоставлением другого дня отдыха)

4	За сверхурочную работу (неявка сменяющего работника или родителей)	Воспитатели, младшие воспитатели, сторожа, операторы котельных и др.	В соответствии с Трудовым кодексом РФ	<p>Размер устанавливается в соответствии со ст. 149, 152 Трудового Кодекса РФ В расчет оплаты труда работников за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни включаются должностной оклад (ставка заработной платы, оклад) с учетом повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу по организации, структурному подразделению, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию, надбавки за специфику работы, компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения</p>
---	---	--	---------------------------------------	---

7	Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей	Условия установления	Размер выплаты в % от должн. оклада или руб.
7.1	Педагогам ежемесячная доплата 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)	Ежемесячно на основании мониторинга численности учащихся в классе	До 2000 руб.
7.2	За ведение и оформление видеотеки, фотоархива, оформление фотоматериалов, ведение официального Интернет-сайта учреждения) (2 чел-ка: школа и ДСП)	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	5%-15%
7.3	Заведование кабинетом (на основе оформленного паспорта): Мастерские Спортивный зал Школьный музей (при наличии паспорта) Другие	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	1%-10% 10%-20%
7.4	За проверку письменных работ Учителям начальных классов (русский язык, математика, ин-яз, окр. мир)	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	5-10%
7.5	Организация питания обучающихся (с ведением документации), (2 чел-ка: школа и ДСП)	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	5-15%
7.6	За работу с коллективным договором, по социальной защите работников учреждения (1чел-к)	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	5%-20%
7.7	За организацию работы с социально-неблагополучными семьями (2 чел-ка: школа и ДСП)	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	5%-10%
7.8	За работу по внедрению и сопровождению автоматизированных информационных систем	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	5%-20%

7.9	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"	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	5%-15%
7.10	За ведение документации по охране труда в учреждении (1 чел-к)	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	3%-10%
7.11	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)	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	10%-20%
7.12	Педагогам, закрепленным за группами и помещениями для ведения образовательной деятельности	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	1%-7%
7.13	За работу с персональными данными сотрудниками	Выплата устанавливается на учебный год	5%-20%
7.14	За работу по внедрению и сопровождению автоматизированных информационных систем «Навигатор. Дополнительное образование. Тульская область»	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	10%
7.15	За работу по внедрению и сопровождению автоматизированных информационных систем «Сетевой город. Образование» (школа)	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	10%
7.16	За работу по внедрению и сопровождению автоматизированных информационных систем «Сетевой город. Образование» (ДСП)	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	10%
7.17	За организацию воспитательной и массовой работы с волонтерами	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	10-15 %
7.18	За организацию работы школьного спортивного клуба	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	10-15 %
7.19	Дополнительное денежное вознаграждение за классное руководство	Ежемесячно, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и	5000руб

		более классах. Выплачивается независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы)	
7.20	За ведение и оформление официальной страницы в социальных сетях	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	10-15 %

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников (за исключением руководителя) за выполненную работу в МКОУ устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы с целью поощрения работников за общие результаты труда (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- выплаты за качество выполняемой работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

6.2. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам по результатам профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения определяются локальным актом учреждения в соответствии с установленными в общеобразовательном учреждении критериями и показателями определения стимулирующей части оплаты труда работников.

6.3. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель МКОУ, с учётом решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), созданной в МКОУ, в следующем порядке:

- заместителям руководителя, и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;
- иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя МКОУ.

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

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

При назначении следует учитывать:

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

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

6.5. Выплата 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 МКОУ.

6.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

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

Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения 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 и носит необязательный характер.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам МКОУ, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МКОУ на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании работнику МКОУ материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МКОУ в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, который должен содержать порядок и условия установления материальной помощи, принятым по согласованию с представительным органом работников, выбранным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

7.2. Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей МКОУ, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за учёные степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почётные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года №1989-ЗТО «Об образовании».

Руководителю МКОУ указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителей, МКОУ указанные выплаты устанавливаются руководителем МКОУ.

7.3. Работникам Учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск производится выплата пособия на санаторно-курортное лечение 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».

7.4. 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 МКОУ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления документа;

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

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

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

7.5. 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.

7.6. 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

7.7. 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.

7.8. Педагогическим работникам, заместителям руководителя Учреждения указанные выплаты устанавливаются руководителем.

7.9. Установить единовременную стимулирующую выплату к должностному окладу в размере 5000 руб. за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей, при награждении наградами Тульской области.

7.10. Установить стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 5 лет работы по критериям оценки результатов их работы, определенных локальным актом Учреждения.

Приложение № 1
к Положению об условиях оплаты труда работников
МКОУ «Центр образования Смородинский»

Повышающий коэффициент за выслугу лет

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

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

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

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

Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

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

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу работникам образования засчитывается педагогическая, руководящая и

методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению № 3 к Положению об условиях оплаты труда работников МКОУ.

Приложение № 2
к Положению об условиях оплаты труда работников
МКОУ «Центр образования Смородинский»

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

1. В стаж работы засчитывается:

- время работы в МКОУ;

- время службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации; время службы в Вооруженных силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в 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;

- 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;

- работникам организаций образования при условии, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно

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

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

б) время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

- 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:

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

- время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

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

- 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 2.1. пункта 2 Порядка исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет (далее – Порядок);

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (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;

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

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных Организаций, в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

5. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организации высшего образования, профессиональной образовательной организации педагогического образования.

6. Работникам МКОУ время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных Организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

7. 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.

8. Работникам МКОУ 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.

9. 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 «Центр образования Смородинский»

**Перечень
Организаций (учреждений) и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж
работников образования (педагогический стаж)**

1.

Наименование Организации	Наименование должностей
<p>1.1. 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, а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых</p>	<p>1.1. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе,</p>

Наименование Организации	Наименование должностей
	по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, 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
1.2. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	1.2. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
1.3. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров Организации, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	1.3. Работники, занимающие руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности, связанные с направлением деятельности Организации или отвечающие функционалу занимаемой в Организации должности (профессии) 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
1.4. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	1.4. Руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
1.5. Общежития Организации, предприятий, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежные жилищные	1.5. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители

Наименование Организации	Наименование должностей
комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и Организации по работе с детьми и подростками	кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
1.6. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	1.6. 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

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи).

Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

3. 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.

4. В стаж работы засчитывается время работы на территории Российской Федерации, СССР, бывших республик СССР, стран СНГ, посольств СССР и Российской Федерации во всех странах.

Приложение № 4
к Положению об условиях оплаты труда работников
МКОУ «Центр образования Смородинский»

**Особенности
оплаты труда педагогических работников**

1. Порядок оплаты труда за часы педагогической работы

1.1. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность в Организации, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

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

1.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает образовательную, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

1.3. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за

установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 36 часов педагогической работы в неделю воспитатель;

за 24 часа педагогической работы в неделю музыкальному руководителю;

за 18 часов педагогической работы в неделю учителя.

1.4. Для других работников - нормальная продолжительность рабочего времени: 40 часов в неделю (кроме женщин, работающих на селе).

2. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.1. Почасовая оплата педагогических работников МКОУ применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников.

Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации) 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 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 МКОУ при направлении их, по согласованию с руководителем МКОУ, 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 управления образованием и МКОУ, 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 учёт 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 расчёта должностного оклада, ставки с учётом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по Организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в МКОУ, установленных Положением об условиях оплаты труда работников МКОУ.

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 расчёта должностного оклада, ставки с учётом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по Организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в МКОУ, установленных Положением об условиях оплаты труда работников МКОУ.

Приложение № 5
к Положению об условиях оплаты труда работников
МКОУ «Центр образования Смородинский»

**Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу,
для определения размера должностного оклада
руководителя Организации**

учитель,
воспитатель,
младший воспитатель,
музыкальный руководитель.

