

Принято на Общем собрании
работников МКОУ «ЦО № 5»
Протокол № 16 от 22.08.2023г

Согласовано:
профсоюзный комитет
МКОУ «ЦО №5»
Протокол № 1 от 29.08.2023г.

Утверждаю:
Директор МКОУ «ЦО № 5»
Алешина Е.В.
Приказ № 53-ОД от 02.10.2023г

Положение об условиях осуществления выплат компенсационного, стимулирующего характера и других вопросах оплаты труда МКОУ «ЦО № 5» в новой редакции

1. Общие положения

1. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; постановлением правительства Тульской области от 15.04.2014 № 190 « О порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Тульской области, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, доплаты за выполнение функций классного руководителя»; постановлением администрации МО город Ефремов № 178 от 29.01.2015г. «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями от 06.09.2023г.).

2. Настоящее Положение об условиях осуществления выплат компенсационного, стимулирующего характера и других вопросах оплаты труда МКОУ «ЦО № 5» (далее - Положение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников МКОУ «ЦО № 5» и включает в себя:

- условия осуществления выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

3. Условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4. Работникам МКОУ «ЦО № 5» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются выплаты в соответствии с **Приложением № 1** к настоящему Положению.

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

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

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам ОУ, 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.

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

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с **Приложением № 1** настоящего Положения.

7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

Перечень должностей работников Организации для установления доплаты за работу в ночное время размер доплаты устанавливается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

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

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

10. За дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности устанавливаются выплаты в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается 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.

Снятие или уменьшение выплат компенсационного характера определяются следующими причинами:

- окончание срока действия выплат компенсационного характера;
- окончание выполнения работ, по которым были определены выплаты;
- отказ работника от выполнения работ, за которые были определены выплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены работы, определенные в выплатах, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное в выплатах;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе);
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании ОУ;
- уменьшение финансовых средств.

Выплаты компенсационного характера работникам МКОУ «ЦО №5» могут быть сняты приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом. Выплаты компенсационного характера выплачиваются вместе с заработной платой.

Заместителям директора МКОУ «ЦО № 5» устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с настоящим Положением.

Заместителям директора МКОУ «ЦО № 5» указанные выплаты устанавливаются директором в соответствии с настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

12. В целях поощрения работников за выполненную работу в ОУ устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает Директор МКОУ «ЦО № 5», с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), созданной в ОУ, в следующем порядке:

заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным директору непосредственно; иным работникам, подчиненным заместителям директора, – по представлению заместителей директора ОУ;

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

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора могут быть установлены директором ОУ в соответствии с настоящим Положением.

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

14. 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;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОУ.

15. 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 ОУ;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ОУ;

непосредственное участие в реализации национальных проектов.

Таблица 1

Примерные критерии оценки труда заместителей директора.

Критерии и размер стимулирующей выплаты (% от оклада)

1. Поощрения по итогам работы:

1.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора) до 50;

1.2. Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; своевременность и полноту подготовки отчетности – 50;

1.3. Своевременность и полноту подготовки отчетности.

2. Высокое качество выполняемых работ:

2.1. Качественное соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг) предусмотренных должностными обязанностями – до

<p>50;</p> <p>2.2. Соблюдении установленных сроков выполнения работ –до 50;</p> <p>2.3. Отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг - 50;</p> <p>качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОУ - 50.</p> <p>3. Интенсивность и высокие результаты работы</p> <p>3.1. Интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.) - 50;</p> <p>3.2. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб ОУ - 50;</p> <p>3.3. Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ОУ - 50;</p> <p>3.4. Непосредственное участие в реализации национальных проектов- 50.</p>

Таблица 2

Примерные критерии оценки качества, интенсивности и результата труда учителя

Критерии и размер стимулирующей выплаты (% от оклада)
<p>1. Успешность учебной деятельности.</p> <p>1.1. Положительная динамика результатов ЕГЭ, ОГЭ, ВПР – до 100;</p> <p>1.2. Положительная динамика итоговых оценок (четверть, полугодие, год) – до 100;</p> <p>1.3. Организация и проведение предметных недель, месячников– до 70;</p> <p>1.4. Организация и проведение мероприятий – до 70;</p> <p>1.5. Подготовка семинара –до 50;</p> <p>1.6. Участие в семинарах – до 30;</p> <p>1.7. Своевременность и полнота подготовки отчетности –до 30;</p> <p>1.8. Качественное соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг) предусмотренных должностными обязанностями – до 30;</p> <p>1.9. Соблюдении установленных сроков выполнения работ –до 20;</p> <p>1.10. Отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг -до 50;</p> <p>1.11. Интенсивность и напряженность работы - до 50;</p> <p>1.12. Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ОУ – до 50;</p> <p>2. Награждение грамотами, благодарностями педагогического работника, учителя</p> <p>2.1. Федерального уровня – до 50;</p> <p>2.2. Регионального уровня– до 30;</p> <p>2.3. Муниципального уровня -до 20;</p> <p>2.4. Уровень ОУ – до 10;</p> <p>3. Участие и результаты учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях (очные)</p> <p>3.1. Федерального уровня:</p> <p>А) Победитель – до 100;</p> <p>Б) Призер – до 70;</p> <p>В) Лауреат – до 40;</p> <p>Г) Участник – до 20;</p> <p>3.2. Регионального уровня:</p> <p>А) Победитель –до 50;</p> <p>Б) Призер –до 30;</p> <p>В) Лауреат – до 20;</p> <p>Г) Участник –до 10;</p> <p>3.3. Муниципального уровня:</p> <p>А) Победитель – до 30;</p>

Б) Призер – до 20;

В) Лауреат – до 10;

Г) Участник – до 5;

3.4. Уровень ОУ:

А) Победитель – до 10;

Б) Призер – до 7;

В) Лауреат – до 5;

Г) Участник – до 3;

4. Участие и результаты учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях (заочные)

4.1. Федерального уровня:

А) Победитель – до 30;

Б) Призер – до 20;

В) Лауреат – до 10;

Г) Участник – до 5;

4.2. Регионального уровня:

А) Победитель – до 15;

Б) Призер – до 8;

В) Лауреат – до 5;

4.3. Муниципального уровня:

А) Победитель – до 12;

Б) Призер – до 7;

Г) Лауреат – до 3;

5. Результативность и презентация педагогического опыта

5.1. Наличие печатного материала в профессиональных изданиях – до 50;

5.2. Наличие и регулярное пополнение собственного сайта, блога – до 10;

5.3. Участие в профессиональных конкурсах

5.3.1. Федерального уровня

А) Победитель – до 100;

Б) Призер – до 50;

В) Лауреат – до 20;

Г) Участник – до 10;

5.3.2. Регионального уровня

А) Победитель – до 70;

Б) Призер – до 30;

В) Лауреат – до 15;

Г) Участник – до 7;

5.3.3. Муниципального уровня

А) Победитель – до 50;

Б) Призер – до 15;

В) Лауреат – до 10;

Г) Участник – до 5;

5.3.4. Уровень ОУ

А) Победитель – до 30;

Б) Призер – до 10;

В) Лауреат – до 7;

Г) Участник – до 3;

6. Организация и участие в походах и экскурсиях, оздоровительной кампании

6.1. Однодневные экскурсии с выездом за пределы МО – до 20;

6.2. Многодневные экскурсии и походы – до 50;

6.3. Качественное исполнение функционала начальника летнего оздоровительного лагеря – до 50;

7. Участие учителя в работе жюри (конкурсных комиссий) при проведении олимпиад, конкурсов, соревнований, мероприятий различного уровня

7.1. Федерального уровня – до 100;

- 7.2. Регионального уровня- до 50;
- 7.3. Муниципального уровня- до 30;
- 8. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями.**
- 8.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и проверяющих органов – до 30;
- 8.2. При наличии обоснованных жалоб выплаты стимулирующего характера не выплачиваются.

Таблица 3

Примерные критерии оценки качества, интенсивности и результата труда педагогического работника

Критерии и размер стимулирующей выплаты (% от оклада)

1. Успешность образовательной деятельности

- 1.1. Положительная динамика качества предоставляемых образовательных услуг (месяц, квартал, полугодие, год) – до 50;
- 1.2. Эффективная работа по совершенствованию материально-технической базы ОУ: помощь в оформлении к утренникам, праздникам – до 30;
- 1.3. Эффективность применения здоровьесберегающих технологий, посещаемость воспитанников (процент посещаемости)
81-100 - до 30; 61-80% - до 20
- 1.4. Организация и проведение мероприятий – до 70;
- 1.5. Подготовка семинара – до 50;
- 1.6. Участие в семинарах – до 30;
- 1.7. Своевременность и полнота подготовки отчетности – до 30;
- 1.8. Качественное соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг) предусмотренных должностными обязанностями – до 30;
- 1.9. Соблюдении установленных сроков выполнения работ – до 20;
- 1.10. Отсутствию обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг - до 50;
- 1.11. Интенсивность и напряженность работы - до 50;
- 1.12. Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ОУ – до 50;

2. Награждение грамотами, благодарностями педагогического работника

- 2.1. Федерального уровня – до 80;
- 2.2. Регионального уровня- до 50;
- 2.3. Муниципального уровня- до 30;
- 2.4. Уровень ОУ – до 5;

3. Участие и результаты обучающихся в конкурсах, соревнованиях

3.1. Федерального уровня:

- А) Победитель- до 100;
- Б) Призер- до 70;
- В) Лауреат- до 40;
- Г) Участник- до 20;

3.2. Регионального уровня:

- А) Победитель – до 50;
- Б) Призер- до 30;
- В) Лауреат- до 20;
- Г) Участник – до 10;

3.3. Муниципального уровня:

- А) Победитель- до 30;
- Б) Призер- до 20;
- В) Лауреат- до 10;

Г) Участник – до 5;

3.4. Уровень ОУ:

А) Победитель- до 10;

Б) Призер- до 8;

В) Лауреат- до 4;

4. Результативность и презентация педагогического опыта

4.1.Наличие печатного материала в профессиональных изданиях – до 50;

4.2.Наличие и регулярное пополнение собственного сайта, блога – до 10;

4.3.Участие в профессиональных конкурсах, семинарах, объединениях

4.3.1. Федерального уровня

А) Победитель – до 100;

Б) Призер –до 50;

В) Лауреат- до 20;

Г) Участник –до 10.

4.3.2. Регионального уровня

А) Победитель – до 70;

Б) Призер- до 30;

В) Лауреат- до 15;

Г) Участник –до 7.

4.3.3.Муниципального уровня

А) Победитель – до 50;

Б) Призер- до 15;

В) Лауреат- до 10;

Г) Участник –до 5.

4.3.4. Уровень ОУ

А) Победитель – до 30;

Б) Призер- до 10;

В) Лауреат- до 7;

Г) Участник –до 3.

4.4. Участие в работе методических объединений, творческих группах, консультативных центрах – до 20.

4.5. Своевременное и качественное ведение документации группы – до 50.

5. Участие учителя в работе жюри (конкурсных комиссий) при проведении конкурсов, соревнований, мероприятий различного уровня

5.1.Федерального уровня – до 100;

5.2. Регионального уровня – до 50;

5.3. Муниципального уровня – до 30;

6. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями.

6.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и проверяющих органов – до 50;

6.2. При наличии обоснованных жалоб выплаты стимулирующего характера не выплачиваются.

Таблица 4

Примерные критерии оценки качества труда работников, занимающих должности служащих

Критерии и размер стимулирующей выплаты (% от оклада)

1. Творческий подход и высокую результативность – до 50;
2. Качественное выполнение особо важных и срочных работ – до 50.

**Примерные критерии оценки качества труда работников, осуществляющих
деятельность по профессиям рабочих**

Критерии и размер стимулирующей выплаты (% от оклада)
1. Качественная уборка помещений, территории ОУ, содержание в соответствии с санитарными нормами – до 20;
2. Активное участие в благоустройстве территории ОУ –до 50;
3. Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года- до100
4. За высокую интенсивность труда – до 50.

Периодичность выплат стимулирующего характера, по мере поступления средств.

Работникам, проработавшим не полный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

16. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при не достижении критериев, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или не своевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы ОУ, комитетом по образованию;
- при нарушении правил ведения документации, подтверждённом результатами проведённого служебного расследования (проверки).

17. Руководитель общеобразовательной организации на основании протокола решения комиссии по выплатам стимулирующего характера, с учетом мнения председателя профсоюзной организации издает приказ о размерах стимулирующих выплат.

4. Другие вопросы оплаты труда

18. Работникам ОУ, в т.ч. заместителям директора устанавливается надбавка за специфику работы в ОУ в процентном отношении от должностного оклада (оклада), ставки в соответствии с **Приложением №2** к настоящему Положению.

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

19. Работникам ОУ, в т.ч. заместителям директора в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ОУ, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

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

20. Выплата материальной помощи работникам производится по заявлению работников и наличии средств в фонде оплаты труда.

21. По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении (в связи с выходом на пенсию по возрасту) - до 10000 руб;
- единовременная выплата в связи с юбилейными датами) - до 10000 руб.;
- единовременная выплата в связи с болезнью работника) - до 10000 руб.;
- единовременная выплата в связи со смертью близких родственников) - до 10000 руб.;

- единовременная выплата в связи с рождением ребенка, бракосочетанием) -до 10000 руб.;
- единовременная выплата в связи с тяжелым материальным положением-до 10000руб.

22. Педагогическим работникам, заместителям директора ОУ, 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 сентября 2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании».

23. Педагогическим работникам, заместителям директора указанные выплаты устанавливаются директором ОУ.

24. 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.

25. Работник ОУ, занимающий должность «Заведующий библиотекой», имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней.

Приложение № 1
к Положению об условиях осуществления
выплат компенсационного, стимулирующего характера и
других вопросах оплаты труда МКОУ «ЦО № 5»

Критерии и показатели оценки эффективности и результативности деятельности заместителей директора, советника руководителя по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, учителя, преподавателя-организатора ОБЖ, педагогических работников (воспитатель, логопед, психолог, дефектолог), для установления выплат компенсационного характера:

Критерии и размер выплаты (в %) заместителей директора
Сложность выполняемой работы:
Качественная работа в АИС СГО (анализ, контроль, отчетность) – до 50
Качественная организация подготовки педагогов к аттестации – до 50
Контроль и сопровождение мониторинговых исследований – до 50
Мониторинг образовательной и воспитательной деятельности ОУ – до 50
Руководство базовой муниципальной площадкой – до 10
Руководство базовой региональной площадкой – до 20
Подготовка внеплановой отчетности, не связанной с выполнением должностных

обязанностей – до 30

Качественное ведение документации – до 20

Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб ОУ – до 20

Эффективность и качество организации работы по обеспечению безопасности ОУ – до 20

Уровень профессионализма:

Положительная динамика результатов экзаменов – до 30

Сопровождение электронных портфолио учителей – до 30

Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, проверяющих органов – до 30

Качественная организация работы и контроль за функционированием структурного подразделения – до 30

Высокий уровень координации работы с младшим обслуживающим персоналом, осуществление качественного контроля – до 30

Контроль за своевременным и качественным выполнением заявок на устранение неисправностей оборудования и помещений, предупреждение аварийных ситуаций - до 30

Внедрение профильного обучения – до 10

За качественный контроль заполняемости официального сайта ОУ – до 20

За качественную организацию работы по обеспечению безопасности ОУ и охраны труда - 20

Наставничество – 20

Своевременность и полнота подготовки отчетности – до 20

Критерии и размер выплаты (вруб; %)

советника руководителя по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Эффективная организация деятельности Российского движения школьников и других различных детских общественных объединений – до 50

Творческий подход к проектированию программ воспитания - до 50

Широкое привлечение и стимулирование учащихся к творческой деятельности, в том числе в каникулярный период- до 50

Высокий уровень социально-педагогической поддержки одаренных и мотивированных детей- до 50

Осуществление сопровождения детских социальных проектов; поддержка социальных инициатив учащихся, помощь в реализации – до 50

Работа по увеличению процента охвата обучающихся системой дополнительного образования, внеурочной деятельностью – до 50

Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж лицея у обучающихся, родителей, общественности – до 50

Критерии и размер выплаты (вруб; %)

педагогических работников (учитель, преподаватель-организатор ОБЖ, старший вожатый, тьютор, зав. библиотекой)

Выплаты за классное руководство

- Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная доплата за выполнение функций классного руководителя:

в размере 2000 рублей (бюджет Тульской области) – за классное руководство в классе, реализующем общеобразовательные программы, с наполняемостью не менее 23 человек. За классное руководство в классах с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за выполнение функций классного руководителя осуществляется с учетом уменьшения пропорционально численности обучающихся.

- Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам:

в размере 5000 рублей (федеральный бюджет), но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное из бюджета Тульской области.

Выплаты за проверку тетрадей

Учителям русского языка и литературы – 20

Учителям начальных классов и математике – 20

Учителям физики, химии, биологии, иностранного языка, информатики, изо, черчения, экономики, истории, обществознания, музыки – 10

Учителям физической культуры, технологии, преподавателю-организатору основ безопасности -5

Сложность и напряженность труда

Качественная работа с ЭД, ЭЖ – до 10

Руководство РМО, ШМО – от 10 до 20

Большая наполняемость классов (от 27 до 30 учащихся) – до 5

Работа секретаря педсовета, совещаний при директоре, общешкольных собраний – до 20

Работа с детьми, стоящими на разных формах учета – до 3 (за ребенка)

Организация работы системы физкультурно-оздоровительного воспитания комплекса ГТО- до 20

Организация работы по дорожной безопасности обучающихся - до 20

Оформительская работа ОУ – до 50

Организация и контроль за подвоз обучающихся – до 40

Организация и контроль службы школьной медиации – до 40

Работа администратора АИС СГО, расписания – до 100

Подготовка призеров регионального этапа ВОШ – до 10

Подготовка и сопровождение обучающихся на различные рода соревнованиях, конкурсах – до 100.

Обновление и контроль за функционированием сайта ОУ, информационно-публицистическую работу на различных платформах - до 40 в сети Интернет – до 100

Сложность и напряженность работы при подготовке к государственному экзамену – до 40

Сложность и напряженность работы в первых и выпускных классах - до 10

Проведение подготовительных и вспомогательных операций, при проведении лабораторных, практических и демонстративных работ – до 60

За выполнение функций наставника – до 10

Проявление творческих идей в области педагогической деятельности – до 50

За выполнение функций начальника школьного лагеря – до 20%

За качественное ведение документации – до 50

За подготовку к ГИА – до 20

За организацию работы школьного музея, заведование кабинетом – до 30

За работу в профильных классах – до 10

За фото и видеосъемку на различных мероприятиях – до 10

За работу с бланками строгой отчетности (аттестаты) - 10

**Критерии и размер выплаты (в %)
педагогических работников (воспитатель, логопед, психолог, дефектолог)**

Уровень профессиональной подготовки

Наличие дополнительных специальностей и курсов – до 50

Результативность и качество педагогической деятельности

Творческая активность – до 30

Демонстрация достижений через «мастер-класс» - до 30

Высокий уровень исполнительской дисциплины - до 30

Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и проверяющих органов – до 30

Проявление творческих идей в области педагогической деятельности – до 30

Сложность выполняемых работ

Методическое сопровождение и контроль за работой молодых специалистов – до 30

Работа в ПМПк – до 20

Выполнение важных и ответственных работ не входящих в круг обязанностей – до 30

Ведение протоколов заседаний – до 10

Участие в экспериментальной, деятельности, профессиональных конкурсах – до 30

Сложность и напряженность работы в ясельных группах – до 30

Обновление и пополнение сайта структурного подразделения ОУ – 30

Постоянные выплаты компенсационного характера для педагогических работников устанавливается при достижении максимального значения суммарной оценки эффективности и результативности деятельности с учетом фонда оплаты труда.

Критерии доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

Критерии и размер выплаты (в %)

Совмещение профессий (должностей) - до 50%

Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы - до 50%

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - до 50%

Приложение № 2 к Положению об условиях осуществления выплат компенсационного, стимулирующего характера и других вопросах оплаты труда МКОУ «ЦО № 5»

**РАЗМЕРЫ
надбавок за специфику работы в ОУ**

№ п/п	Специфика	Категория работников	Размеры надбавок, %
1	Индивидуальное обучение на дому; дистанционное обучение	Педагогические работники	10

2	Классы предпрофильного и профильного обучения	Учителя – предметники, ведущие предпрофильное и профильное обучение	10
3	Общеобразовательные организации, имеющие классы (группы), реализующие адаптированные общеобразовательные программы	-директор ОУ; -заместитель директора по УВР (структурное подразделение), деятельность которого связана с образовательным процессом; -педагогические работники структурного подразделения: учитель-логопед, воспитатель логопедической (компенсирующей группы); музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре; инструктор по физической культуре (бассейн).	10
4	Индивидуальное и групповое обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении	Педагогические работники	10

- Размер надбавки за специфику работы в МКОУ «ЦО № 5» определяется суммарно по всем основаниям, которые соответствуют специфике деятельности ОУ.
- Надбавка за специфику работы МКОУ «ЦО № 5» устанавливается за фактически отработанное время.
- В таком же порядке исчисляется оплата учителей, для которых МКОУ «ЦО № 5» является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению обучающихся на дому в соответствии с медицинским заключением (дистанционном обучении), а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.