

Принято на Общем собрании  
работников МКОУ «ЦО № 5»  
Протокол № 15 от 03.10.2022г

Согласовано:  
Председатель профсоюзного  
комитета МКОУ «ЦО №5»  
Родионова С.А.  
Протокол № 2 от 03.10.2022г.

Утверждаю:  
Директор МКОУ «ЦО № 5»  
Алешина Е.В.  
Приказ № 83/2-ОД от 12.10.2022г

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

### **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»; постановлением администрации МО город Ефремов от 01.08.2018г. № 1102 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Ефремов от 29.01.2015 № 178 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов осуществляющих образовательную деятельность»; постановлением администрации МО город Ефремов от 13.03.2020г. № 349 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Ефремов от 29.01.2015 № 178 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов осуществляющих образовательную деятельность»; постановлением администрации муниципального образования город Ефремов от 23.12.2020 № 1579 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Ефремов от 29.01.2015 № 178 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов, осуществляющих образовательную деятельность»; постановлением администрации муниципального образования город Ефремов от 28.10.2021 № 1440 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Ефремов от 29.01.2015 № 178 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов, осуществляющих образовательную деятельность»; постановлением администрации муниципального образования город Ефремов от 02.09.2022 № 1399 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Ефремов от 29.01.2015 № 178 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов, осуществляющих образовательную деятельность»;

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 работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных), 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)
<p><b>1. Поощрения по итогам работы:</b></p> <p>1.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора) до 50;</p> <p>1.2. Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; своевременность и полноту подготовки отчетности – 50;</p> <p>1.3. Своевременность и полноту подготовки отчетности.</p> <p><b>2. Высокое качество выполняемых работ:</b></p> <p>2.1. Качественное соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг) предусмотренных должностными обязанностями – до 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><b>3. Интенсивность и высокие результаты работы</b></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><b>1. Успешность учебной деятельности.</b></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>

- 1.9. Соблюдении установленных сроков выполнения работ – до 20;
- 1.10. Отсутствии 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, учителя**

- 2.1. Федерального уровня – до 50;
- 2.2. Регионального уровня – до 30;
- 2.3. Муниципального уровня - до 20;
- 2.4. Уровень ОУ – до 10;

## **3. Участие и результаты учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях (очные)**

### 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 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 - до30; 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.

**Таблица 5****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- до 100
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 недостижении критериев, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном 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.

**Критерии и показатели оценки эффективности и результативности деятельности заместителей директора, учителя, преподавателя-организатора ОБЖ, педагогических работников (воспитатель, логопед, психолог) для установления выплат компенсационного характера:**

Критерии и размер выплаты (в %) заместителей директора
<p><b>Сложность выполняемой работы:</b></p> <p>Качественная работа в АИС СГО (анализ, контроль, отчетность) – до 50</p> <p>Качественная организация подготовки педагогов к аттестации – до 50</p> <p>Контроль и сопровождение мониторинговых исследований – до 50</p> <p>Мониторинг образовательной деятельности ОУ – до 50</p> <p>Руководство базовой муниципальной площадкой – до 10</p> <p>Руководство базовой региональной площадкой – до 20</p> <p>Подготовка внеплановой отчетности, не связанной с выполнением должностных обязанностей – до 30</p> <p style="padding-left: 20px;">Качественное ведение документации – до 20</p> <p style="padding-left: 20px;">Обеспечение бесперебойной работы ОУ – до 20</p> <p style="padding-left: 20px;">Эффективность и качество организации работы по обеспечению безопасности ОУ – до 20</p> <p><b>Уровень профессионализма:</b></p> <p>Положительная динамика результатов экзаменов – до 30</p> <p>Сопровождение электронных портфолио учителей – до 30</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, проверяющих органов – до 30</p> <p>Качественная организация работы и контроль за функционированием структурного подразделения – до 30</p> <p style="padding-left: 20px;">Высокий уровень координации работы с младшим обслуживающим персоналом, осуществление качественного контроля – до 30</p> <p style="padding-left: 20px;">Контроль за своевременным и качественным выполнением заявок на устранение неисправностей оборудования и помещений, предупреждение аварийных ситуаций - до 30</p>

Критерии и размер выплаты (вруб; %) педагогических работников (учитель, преподаватель-организатор ОБЖ)
<p><b>Выплаты за классное руководство</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ 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.</li><li>▪ 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</li></ul>

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 – 15

Учителям начальных классов и математике – 10

Учителям физики, химии, биологии, иностранного языка, информатики, изо, черчения, экономики, преподавателю-организатору основ безопасности и жизнедеятельности, физической культуры, истории, обществознания, музыки – 5

#### **Сложность и напряженность труда**

Качественная работа с ЭД, ЭЖ – до 10

Руководство РМО, ШМО – от 5 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-20

Организация работы по дорожной безопасности обучающихся - 15

Оформительская работа ОУ – до 50

Руководство базовой муниципальной площадкой – 10

Организация и контроль за подвоз обучающихся – до 40

Организация и контроль службы школьной медиации – до 40

Работа администратора АИС СГО, расписания – до 70

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, платформа Сферум – до 40

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 15%

За качественное ведение документации – до 50

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

##### **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.