



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
ШКОЛА № 3»**

301369, Россия, Тульская область,  
город Алексин, ул. 50 лет ВЛКСМ, д. 4  
тел./факс: (48753) 6-74-17; 6-75-69  
e-mail: aleksin.sosh3@tularegion.org

Принято общим собранием  
трудоого коллектива  
протокол № 3  
от 29.08. 2024 г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников школы  
Козлова  
\_\_\_\_\_  
О.В.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «СОШ № 3»  
Л.И. Забродняя  
\_\_\_\_\_  
приказ № 152  
от 30.08. 2024г.

«30»августа 2024г

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об условиях оплаты труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«СОШ № 3»  
(новая редакция)**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения МБОУ «СОШ № 3» (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями следующих нормативных правовых актов:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (утвержденным по соответствующим разделам);
- Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 №448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования»;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 29.03.2024 №398 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 21.12.2021 года № 2382»;
- Постановления администрации муниципального образования город Алексин от 27.06.2024 №1328 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций города Алексина, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Постановления администрации муниципального образования город Алексин от 27.08.2024 №1721 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Алексин от 27.06.2024 №1328 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций города Алексина, осуществляющих образовательную деятельность»

1.2. Настоящее Положение разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

МБОУ «СОШ № 3» (далее соответственно – Организация, работники) и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников Организации;
  - условия оплаты труда руководителя Организации и его заместителей;
  - порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
  - порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
  - другие вопросы оплаты труда.
- 1.3. Оплата труда работников в Организации формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.
- 1.4. Условия оплаты труда, включая размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической работы) (далее – ставка), повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам, надбавку за специфику работы в Организации, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.
- 1.6. Оплата труда работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для работников муниципальных организаций города Алексина соответствующих отраслей.
- 1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.
- 1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 1.9. Оплата труда работников Организации осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников

- 2.1. Размеры должностных окладов, ставок работников Организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Должности по уровням	Размер окладов (руб.)
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень – инструктор по физической культуре	17 498,0
2 квалификационный уровень – педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог.	18 370,0
3 квалификационный уровень – воспитатель; педагог-психолог.	18 893,0
4 квалификационный уровень – преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; учитель.	19 242,0

Должностной оклад, ставка работников Организации, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012.

2.2. Размеры должностных окладов работников Организации, занимающих должности, не включенные в ПКГ, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Должности	Размер (руб.)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	19 242,0

Должностной оклад работников по должности «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» увеличивается на 100 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012.

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

Должности по уровням	Размер окладов, (руб.)
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень – секретарь	8 064,0
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень – лаборант	11 217,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень – инженер-электроник	14 036,0

2.4. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности	Размер окладов, (руб.)
специалист по закупкам	14 036,0

2.5. Размеры окладов работников Организации, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Размер оклада (руб.)
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень – гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	7 391,0

2.6. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности	Размер окладов (руб.)
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии»	
профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» – библиотечарь	12 191,0

2.7. В Организации устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам, должностным окладам, ставкам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке;
- повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки, ведомственные знаки отличия;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу, должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера оклада, должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке не образует новый оклад, должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам приведены в пунктах 2.8 – 2.12 настоящего Положения.

2.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке (Приложение 11) устанавливается конкретному работнику с учетом сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в соответствии с коллективным договором, настоящим положением, согласованным с представительным органом работников Организации.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке – до 3,0.

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

Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителем Организации с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, созданной в Организации.

2.9. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам Организации согласно Приложениям 1-3 к настоящему Положению.

2.10. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам, указанным в пунктах 2.1 и 2.2 настоящего Положения, в следующих размерах:

- при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» – 0,2;
- при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист», устанавливается при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности.

2.11. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливается в размере за:

- почетные звания «Народный учитель СССР» или «Народный учитель Российской Федерации» (со дня присвоения почетного звания) – 0,2;
- почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» (со дня присвоения почетного звания) – 0,15;
- почетные звания, нагрудные знаки и ведомственные знаки отличия: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»; нагрудный знак «Отличник народного просвещения», нагрудные знаки союзных республик бывшего Союза ССР; другие почетные звания, нагрудные знаки Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации (со дня присвоения почетного звания, награждения) – 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Руководителю Организации повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителей, Организации повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается руководителем Организации.

2.12. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам устанавливается в размере 0,1 на срок до получения квалификационной категории, но не более, чем на 3 года.

Понятие молодой специалист устанавливается Законом Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО «Об образовании».

2.13. С учетом условий труда работникам Организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.14. Работникам Организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.15. Особенности оплаты труда педагогических работников устанавливаются Приложением 4 к настоящему Положению.

### **3. Условия оплаты труда руководителя Организации и его заместителей**

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

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя Организации определяется органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя Организации (далее – Учредитель) в соответствии с отнесением Организации к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Организации.

Порядок отнесения Организации к группе по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности Организации предусмотрены Приложением 5 к настоящему Положению.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей Организаций относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создана Организация. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей Организаций определен Приложением 6 к настоящему Положению.

Конкретный перечень наименований должностей, относящихся к основному персоналу, устанавливается настоящим Положением.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не может превышать восьмикратного размера.

3.2. С учетом условий труда руководителю Организации, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Руководителю Организации указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Заместителям руководителя Организации указанные выплаты устанавливаются руководителем Организации в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, согласованным с представительным органом работников Организации.

3.3. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю Организации устанавливаются Учредителем с учетом результатов деятельности Организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Организации, предусмотренными Положением об оплате труда руководителей, утверждаемым Учредителем и согласованным с Тульской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

3.4. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, заместителям руководителя Организации могут быть установлены руководителем Организации в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, согласованным с представительным органом работников Организации.

#### **4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Организации**

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

правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Организации.

- 4.2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады, должностные оклады, ставки, выплаты по повышающим коэффициентам к окладам, должностным окладам, ставкам, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Организации, которые осуществляются за счет средств бюджета Тульской области, средств бюджета муниципального образования город Алексин, средств от приносящей доход деятельности.

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

Должностной оклад руководителю Организации устанавливается ежегодно на основании расчета средней заработной платы работников основного персонала Организации за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

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

- 4.4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Организации учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях неполного рабочего времени.

- 4.5. Среднемесячная численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Организации, 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 Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Организации, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

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

- 4.6. Работники основного персонала Организации, 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 Организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

- а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками,

путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

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

4.8. Изменение размера кратности для установления должностного оклада руководителя Организации производится с учетом изменения объемных показателей.

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

5.1. Работникам Организаций 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).

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

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

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации и составляет 4 процента должностного оклада (оклада), ставки, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны оптимальными условиями труда (1 класс) или установлены допустимые условия труда (2 класс), то выплаты не устанавливаются.

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

- 5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1;
- 10% за работу во вредных условиях труда класса 3.2;
- 12% за работу во вредных условиях труда класса 3.3;
- 15% за работу во вредных условиях труда класса 3.4.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны опасными условиями труда (4 класс) размер выплаты составляет 17% от должностного оклада (ставки).

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

5.3. 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.

Доплаты устанавливаются в следующих размерах:

а) за совмещение профессий (должностей) – до 100 процентов должностного оклада (оклада), ставки по замещаемой должности;

б) за расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ доплата может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах к должностному окладу (ставке), но не более МРОТ;

в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни – до 90 процентов должностного оклада (оклада) по замещаемой должности;

г) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки – до 50 процентов должностного оклада (ставки) по замещаемой должности.

Выплата за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производится при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатном расписании организации.

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

5.4. 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, ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

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

- 5.5. 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.
- 5.6. 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.
- 5.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.
- 5.8. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности:
- 5.8.1. Педагогическим работникам Организации устанавливается ежемесячная выплата компенсационного характера за выполнение функций классного руководителя в размере 2000 рублей – за классное руководство в классе, реализующем общеобразовательные программы, с наполняемостью не менее 23 человек.

За классное руководство в классах с меньшей наполняемостью размер доплаты за выполнение функций классного руководителя рассчитывается пропорционально численности обучающихся.

Дополнительное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя устанавливается в соответствии с Постановлениями Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», от 29.03.2024 №398 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 21.12.2021 №2382» в размере 10 000 рублей выплачивается педагогическим работникам за классное руководство в классе (классах), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, но не более 2-х выплат ежемесячного вознаграждения одному педагогическому работнику, при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. При работе на условиях неполного рабочего времени дополнительное денежное вознаграждение в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей классному руководителю пропорционально уменьшается.

Ежемесячная доплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается в соответствии с Приложением 9 к настоящему Положению.

- 5.8.2. Выплата педагогическим работникам за проверку письменных работ учащихся за урочную деятельность и элективные курсы устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Должность, специализация	Размер выплаты компенсационного характера
1.	Учитель начальных классов, русского языка, математики, литературы	до 20 %
2.	Прочие учителя-предметники	до 10 %

Выплата за проверку письменных работ педагогическим работникам образовательных организаций устанавливаются с учетом фактического количества часов по преподаваемому предмету.

- 5.8.3. Выплата за заведование учебными кабинетами, актовым залом, помещением библиотеки, музея и т.д. устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Вид кабинета	Размер выплаты компенсационного
-------	--------------	---------------------------------

		характера
1.	Кабинет начальных классов, предметный учебный кабинет для учащихся на уровне основного общего и среднего общего образования, кабинет психолога	до 10 % за каждый
2.	Спортивный зал, актовый зал и помещение библиотеки, музея, кабинет информатики, кабинет хореографии	до 15 %
3.	Мастерские (слесарная, столярная, обслуживающего труда)	до 20 %

К основным направлениям деятельности для установления выплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями) педагогическим работникам Организации относятся:

- ведение документации (паспорт учебного кабинета (лаборатории), описание имущества), в т.ч. ведение электронных форм документации;
- участие в проведении инвентаризации оборудования, приборов, учебно-наглядных пособий;
- участие в оснащении учебных кабинетов (лабораторий) современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, обеспечение учебных дисциплин необходимым оборудованием для проведения лабораторных и практических работ;
- учебно-методическое обеспечение преподаваемых учебных дисциплин (наличие учебно-справочного, дидактического, раздаточного материала, пособий и разработок);
- использование при работе в учебных кабинетах (лабораториях) инновационных программ и технологий, в том числе информационно – коммуникационных;
- организация внеклассной работы обучающихся: систематическое проведение занятий предметного кружка или кружка технического творчества, представление экспонатов, изготовленных обучающимися, на выставки технического творчества; подготовка победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований и т.д.;
- обеспечение оформления учебных кабинетов (лабораторий) в соответствии с современными требованиями эстетики;
- обеспечение сохранности оборудования и инвентаря, контроль правильности использования оборудования;
- обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий проведения учебного процесса в учебном кабинете (лаборатории), организация и контроль уборки учебного кабинета (лабораторий), подготовка к началу учебного года;
- выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности, обеспечение безопасного состояния рабочих мест, оборудования, приборов;
- организация и участие в ремонтных работах в кабинете (лаборатории).

5.8.4. Выплата за работу с детьми из социально неблагополучных семей устанавливается работникам в следующих размерах:

№ п/п	Должность, специализация	Размер выплаты компенсационного характера
1.	Социальный педагог, педагог-психолог	до 20 %

5.8.5. Выплата за выполнение других видов работ, не входящих в должностные обязанности, а именно:

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Размер выплаты, %</b>
Ответственный за ГО и ЧС	до 20 %
Ответственный за пожарную безопасность	до 20 %
Ответственный за охрану труда	до 30 %
Ответственный за организацию питания обучающихся	до 30 %
Ответственный за ИС «Питание»	до 50 %
Ответственный за ведение автоматизированных информационных систем (АИС) используемых в организации	до 30 %
За организацию различных видов мониторинга	до 30 %
За организацию проведения медицинского осмотра, психиатрического освидетельствования	до 30 %
За работу, не относящуюся к трудовой функции	до 20%
За организацию концертной деятельности	до 20 %
Подготовка документации/внеплановой отчетности, не связанной с выполнением должностных обязанностей	до 20%
Администрирование сайта ОУ и официальных страниц в социальных сетях	до 30%
Подготовка, организация или участие в ремонтных работах гимназии, в том числе работах, выполняемых хозяйственным способом	до 50%
За работу по адаптации молодых специалистов, реализацию программ наставничества	до 20%
Ответственный за ведение учета пропущенных и замещенных уроков	до 20%
Ответственный за электронный документооборот (ЭДО) с использованием программного обеспечения «1С: Бухгалтерия государственного учреждения 8.3»	до 30 %
Ответственный за сбор и передачу документации в целях подготовки организованной перевозки детей	до 20%
Ответственный за работу в системе «Навигатор дополнительного образования детей»	до 20%
Создание архива книги выдачи аттестатов учащихся в электронном виде и внесение в федеральную базу ФИС ФРДО сведений о выданных документах об образовании	до 20 %
Ответственный за создание и обновление электронной базы данных на участников образовательных отношений	до 30%
За работу по созданию и ведению электронных баз ГИА	до 20%
За организацию работы по ведению воинского учета, ведение воинского учета	до 10 %
Участие в разработке проектов нормативно-правовой документации, локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений, постановлений и др.).	до 20 %
Ответственный за работу в системе электронного документооборота (СЭД) «Дело»	до 50 %
Ответственный за размещение информации на сайте bus.gov.ru	до 50 %

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

5.10. Из внебюджетных средств компенсационная выплата может производиться

работникам за подготовку спортсмена. Выплата производится в абсолютной величине в размере до 100% от поступивших средств от спортивных учреждений.

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

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;
- иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам Организации (за исключением руководителя), их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, согласованным с представительным органом работников Организации.

6.2. Условия и порядок предоставления выплат стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам Организации устанавливаются нормативным правовым актом Правительства Тульской области.

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

6.4. Выплаты стимулирующего характера не являются гарантированной частью заработной платы, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда Организации.

6.5. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда за установленный период.

Период для установления выплат стимулирующего характера устанавливается:

- за месяц – с 16 числа предыдущего месяца по 15 число текущего месяца;
- за квартал – с 16 декабря по 15 марта, с 16 марта по 15 июня, с 16 июня по 15 сентября, с 16 сентября по 15 декабря.
- за полугодие – первое полугодие устанавливается с 16 декабря по 15 июня, второе с 16 июня по 15 декабря;
- за год – 16 декабря предыдущего года по 15 декабря текущего года.

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.

6.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
  - соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
  - отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
  - качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации.
- 6.7. 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 Организации;
  - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Организации;
  - непосредственное участие в реализации национальных проектов.
- Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Организации с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), созданной в Организации.
- 6.8. Начисление выплат стимулирующего характера по результатам рассмотрения Комиссией оценочных листов (Приложение 12) производится без учета фактически отработанного времени.
- 6.9. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. При назначении следует учитывать:
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
  - достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
  - своевременность и полноту подготовки отчетности.
- 6.10. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может выплачиваться одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда по решению руководителя по согласованию с Комиссией. Размер премии определяется руководителем Организации, и может достигать до 1 (одного) оклада.
- 6.11. Работникам Организации, по представлению (служебной записке) заместителей руководителя выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютной величине. Представление (служебная записка) рассматривается Комиссией по установлению выплат стимулирующего характера. Решение Комиссии об установлении выплаты стимулирующего характера в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютной величине заносится в протокол.
- 6.12. Размер выплат стимулирующего характера за период для установления выплат может быть изменен (или выплаты стимулирующего характера не производятся полностью) приказом директора Организации в следующих случаях:
- если деятельность Организации приостановлена по решению суда и (или) осуществлена приостановка действия лицензии, выданной Организации на право осуществления образовательной деятельности, или ее аннулирование по решению соответствующей организации. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются работникам на основании приказа директора Организации с момента приостановления деятельности Организации до начала функционирования Организации в обычном режиме;

- окончания срока их действия;
  - за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Организации);
  - наличие дисциплинарных взысканий, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда и т.д.;
  - за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Организации;
  - в случае нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком;
  - в случае нахождения работника в длительном отпуске сроком до одного года;
  - если отсутствуют или имеется недостаточное количество средств фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты в текущем финансовом периоде;
- если при работе существенно изменяются показатели, за которые предусмотрены выплаты стимулирующего характера.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Работникам Организации, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в Организации в процентном отношении от оклада, должностного оклада, ставки в соответствии с Приложением 7 к настоящему Положению.

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом, согласованным с представительным органом работников Организации.

Руководителю Организации надбавка за специфику работы в Организации устанавливается Учредителем.

Работникам Организации надбавка за специфику работы в Организации устанавливается руководителем Организации.

7.2. Работникам Организации, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании работнику Организации материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Организации в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, согласованным с представительным органом работников Организации.

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

В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника, занимающего должность в соответствии со штатным расписанием, работающего по основному месту работы.

В настоящем Положении предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- при рождении ребенка;
- к юбилейным датам (50-летие, 55-летие, 60-летие, и т.д.) и в связи с уходом на пенсию в случае пяти лет непрерывной работы в Организации;
- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры);
- длительное заболевание сотрудника;

- стихийные бедствия;
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие существенные влияния на материальное положение сотрудника.

Размер оказываемой материальной помощи определяется руководителем Организации, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, но не более 20 000 рублей в абсолютной величине.

7.3. Педагогическим работникам, руководителю, заместителям руководителей, деятельность которых связана с образовательным процессом, и работающим не менее чем на одну ставку по основной занимаемой должности в Организации устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке по основному месту работы за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 7000 рублей и 3000 рублей соответственно.

Педагогическим работникам, руководителю, заместителям руководителей, деятельность которых связана с образовательным процессом, и работающим менее чем на одну ставку в организации, реализующей дополнительные профессиональные программы, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере пропорционально отработанному времени.

Указанные доплаты производятся за одну ученую степень по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер.

Руководителю Организации указанные доплаты устанавливаются Учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителей Организации указанные доплаты устанавливаются руководителем Организации.

7.4. Работникам Организации ежегодно выплачивается пособие на санаторно-курортное лечение при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада, ставки по основной занимаемой должности на день вступления в силу постановления правительства Тульской области от 03.03.2016 №85 «Об утверждении размера, Порядка и условий осуществления выплаты пособия на санаторно-курортное лечение педагогическим и иным работникам муниципальных организаций».

7.5. Работникам Организаций один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада, ставки по основной занимаемой должности в соответствии с Приложением 10 к настоящему Положению.

7.6. 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.

7.7. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной Организации, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно Приложению 8 к настоящему Положению.

Оплата труда данных высококвалифицированных работников осуществляется на почасовой основе с применением коэффициентов почасовой оплаты, предусмотренных приложением 8 к настоящему Положению, к должностному окладу, ставке должностей, отнесенных к 1 квалификационному уровню ПКГ «Педагогические работники».

В размеры оплаты труда, рассчитанной в соответствии с Приложение 8 к настоящему Положению, включена оплата за отпуск.

Коэффициенты почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

**ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ**  
**к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет в Организации**

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

<b>Стаж работы</b>	<b>Повышающий коэффициент за выслугу лет</b>
Стаж работы от 0 до 2 лет включительно	0,02
Стаж работы от 2 до 5 лет включительно	0,05
Стаж работы от 5 до 10 лет включительно	0,10
Стаж работы от 10 до 20 лет включительно	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 или сведения о трудовой деятельности, оформленные в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, если работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, 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 Организации производится в порядке, предусмотренном Приложением 2 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «СОШ № 3».
4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет работникам образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организации согласно Приложению 3 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «СОШ № 3».

## ПОРЯДОК

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

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в Организации;

б) время прохождения военной службы в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»;

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;

период приостановления действия трудового договора на период прохождения работником военной службы по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;»;

в) время работы в организациях образования в период учебы студентам педагогических высших и средних образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в организациях образования;

г) работникам организаций образования при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

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

– время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) 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 окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по мобилизации или по контракту в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ

"О воинской обязанности и военной службе" либо по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, 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;

б) 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:

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

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

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

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в Организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных Организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- педагогам-библиотекарям;
- методистам;
- педагогическим работникам профессиональных образовательных Организаций

(отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям Организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных Организаций, преподавателям музыкальных дисциплин профессиональных образовательных Организаций, учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. 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.

6. 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.

7. Работникам Организаций 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.

8. 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.

9. Работникам Организаций 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.

10. 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 настоящим Положением, 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  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«СОШ № 3»

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

Наименование организаций	Наименование должностей
<p>I. 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 и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых, организации, реализующие программы спортивной направленности</p>	<p>I. 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, тренеры, 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, 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, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь</p>
<p>II. Методические (учебно-методические) организации всех</p>	<p>II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами;</p>

наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
<p>III.</p> <p>1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления</p>	<p>III.</p> <p>1. Работники, занимающие руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности, связанные с направлением деятельности Организации или отвечающие функционалу занимаемой в Организации должности (профессии)</p>
<p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>2. 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</p>
<p>IV. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>IV. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
<p>V. Общежития организаций, предприятий, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
<p>VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации</p>	<p>VI. 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</p>

Примечание:

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.

## **ОСОБЕННОСТИ оплаты труда педагогических работников**

### **1. Порядок оплаты труда за часы педагогической (преподавательской) работы**

Оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в Организации устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

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

Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

10 часов в неделю – директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек (кроме начальных общеобразовательных школ, закрепленных для прохождения педагогической практики студентов педагогических училищ, педагогических колледжей); вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 человек (в городах и рабочих поселках – до 100 человек);

3 часа в день – заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1-2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

Тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

#### **1.1. Учителя, преподаватели.**

1.1.1. Оплата за часы педагогической работы учителей и преподавателей в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада), ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенной Приложением 7 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Алексин, осуществляющих образовательную деятельность, на объем установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов преподавательской работы в неделю

В таком же порядке исчисляется оплата:

- учителей и преподавателей за работу в другой Организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых данная Организация 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.

1.1.2. Установленная учителям, преподавателям Организации при тарификации оплата за часы педагогической работы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.1.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификация проводится раздельно по полугодиям.

1.1.4. Исчисление оплаты учителей за работу по обучению обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных организаций (классов очного обучения, групп заочного обучения) производится в зависимости от объема их учебной нагрузки два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом.

В учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Плата за часы преподавательской работы в месяц устанавливается в этом случае путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенной Приложением 7 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Алексин, осуществляющих образовательную деятельность, на объем нагрузки в неделю, взятой в размере 80 процентов от установленной учебной нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю. По итогам полугодия производится перерасчет заработной платы за фактически выполненный объем работы, но не ниже установленной при тарификации.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение оплаты за часы педагогической работы не производится.

1.1.5. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

При тарификации общее количество часов, предусмотренное на учебный предмет по учебному плану, делится на число учебных недель полугодия. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки, учителю определяется оплата за часы педагогической работы, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия. По итогам полугодия производится перерасчет

заработной платы за фактически выполненный объем работы, но не ниже установленной при тарификации.

1.1.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета оплаты за часы педагогической работы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

1.1.7. Учителям и преподавателям, поступившим на работу в период летних каникул, плата за часы педагогической работы до начала учебного года производится из расчета размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам (повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог - наставник», «педагог - методист»), повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенной Приложением 7 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Алексин, осуществляющих образовательную деятельность.

При этом учебная нагрузка данному работнику устанавливается в объеме не более нормы часов за ставку заработной платы.

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

2.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных Организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда педагогических работников производится по тарификации со дня начала замещения за все часы фактической нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 1.1.1 настоящего приложения;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися в заочной форме и обучающимися, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, сверх объема учебной нагрузки, установленной им при тарификации;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в той же или другой Организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой на основе тарификации.

Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов к окладу, должностным окладам, ставкам (повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист»), повышающего коэффициента к

должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенной Приложением 7 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Алексин, осуществляющих образовательную деятельность, 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, ставку заработной платы 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 Организаций при направлении их, по согласованию с руководителем Организации, 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 исполнительной власти муниципального образования город Алексин и Организациями, 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 учет 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 ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), установленных Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Алексин, осуществляющих образовательную деятельность для руководителей структурных подразделений.

3.4. Педагогическим и иным работникам, привлекаемым к проведению туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, помимо сохраняемой заработной платы,

установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог - наставник», «педагог - методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), установленных Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Алексин, осуществляющих образовательную деятельность.

**ПОРЯДОК**  
**отнесения образовательных организаций к группам**  
**по оплате труда руководителей и объемные показатели**  
**деятельности Организаций**

1. Отнесение муниципальных организаций муниципального образования город Алексин, осуществляющих образовательную деятельность, к группам по оплате труда руководителей производится не чаще одного раза в год органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Организаций.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых Организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных настоящим порядком, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Организациях, суммарное количество баллов может быть увеличено органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. При установлении группы по оплате труда руководителей Организаций контингент обучающихся определяется:

3.1. По дошкольным образовательным организациям – по количеству групп на начало учебного года.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Объемный показатель пункта 1 таблицы № 1 при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только в отношении количества детей, обучающихся на основе кратковременного пребывания (кроме обучающихся основного списочного состава).

3.2. По общеобразовательным организациям – по списочному составу на начало учебного года.

3.3. По Организациям дополнительного образования, в т.ч. спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в образовательных Организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Муниципальные образовательные организации дополнительного образования муниципального образования город Алексин относятся к группам по оплате труда по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

4. За всеми типами Организаций, находящихся на капитальном ремонте или деятельность которых временно приостановлена, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта или приостановки деятельности, но не более чем на один год.

5. Образовательные организации для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, относятся к I группе оплаты труда руководителей.

6. Образовательные организации дополнительного образования относятся к группам по оплате труда по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. К объемным показателям деятельности Организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной Организацией: численность работников Организации, количество обучающихся, сменность работы образовательной Организации, наличие структурных подразделений и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Организацией.

8. Объем деятельности каждой Организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

<b>№ п/п</b>	<b>Объемные показатели</b>	<b>Условия расчета</b>	<b>Кол-во баллов</b>
1	Количество обучающихся в Организации (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	За каждого обучающегося	0,3
2	Количество работников в Организации	За каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего:	1
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3	Количество обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа	За каждого обучающегося	0,5
4	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося	0,5
5	Наличие статуса базовой, ресурсной Организации, стажировочной площадки, пилотной Организации	За каждый вид	10
6	Наличие статуса региональной инновационной площадки		15
7	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
8	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе организации учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	За каждую единицу	3, но не более 20 за все АТС
9	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства,	За каждый вид	50

	теплиц		
10	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	20
11	Круглосуточное пребывание обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа)	За каждого обучающегося	0,3
12	Наличие в Организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития и др. структурных подразделений	За каждый вид	20
13	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
14	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе объектов инфраструктуры Организации: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	10
15	Наличие классов (групп), перешедших на федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения	За каждый класс	5
16	Наличие групп дошкольного образования в Организациях	За каждую группу	10
17	Наличие обучающихся в Организации (за исключением организаций дополнительного образования), получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,5
18	Наличие обучающихся, получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги вне данной Организации (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,1
19	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной деятельности обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)	За каждый вид	15
20	Наличие классов (групп), в которых реализуется инклюзивное обучение	За каждый класс	5
21	Наличие классов в общеобразовательной организации с углубленным изучением отдельных предметов, классов профильного обучения	За каждый класс	5
22	Наличие групп продленного дня в общеобразовательной организации	За каждую группу	5
23	Наличие обучающихся по дистанционной форме обучения	За каждого обучающегося	0,5

24	Наличие обучающихся по индивидуальному учебному плану, в том числе реализующих ускоренное обучение	За каждого обучающегося	0,5
25	Наличие пребывающих в социальных гостиницах Организации	За каждого пребывающего	0,5

9. Организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования) образовательных организаций	Группа, к которой ОО относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации; организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2	Общеобразовательные организации с профильными классами; Организации с наличием групп дошкольного образования	свыше 450	до 450	до 300	
3	Организации с классами (группами), реализующими адаптированные образовательные программы; общеобразовательные организации с классами углубленного обучения (в том числе лицеи, гимназии); профессиональные образовательные организации	свыше 400	до 400	до 300	
4	Организации, реализующие адаптированные образовательные программы; организации с группами для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа; общеобразовательные организации с дошкольными группами и группами для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; профессиональные образовательные организации-колледжи	свыше 350	до 350	до 300	

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

- инструктор по физической культуре
- воспитатель группы продленного дня
- библиотекарь
- педагог дополнительного образования
- педагог-организатор
- педагог-психолог
- преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
- социальный педагог
- учитель

**РАЗМЕРЫ  
надбавок за специфику работы в Организации**

№ п/п	Наименование организаций	Категория работников	Размеры надбавок, %
1. Общеобразовательные организации			
1.1	Индивидуальное обучение на дому; дистанционное обучение	Педагогические работники	10
1.2	Общеобразовательные организации, имеющие классы (группы), реализующие адаптированные общеобразовательные программы	Руководитель организации <1>, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
1.3	Классы предпрофильного и профильного обучения	Педагогические работники – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
1.4	Общеобразовательные организации, реализующие дополнительные общеразвивающие программы двух и более направленностей	Руководитель организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников	10

-----  
<1> - размер надбавки за специфику работы в Организации руководителю устанавливается независимо от количества классов, групп, отделений;

1. Размер надбавки за специфику работы в Организации определяется суммарно по всем основаниям, которые соответствуют специфике деятельности Организаций.

2. Надбавка за специфику работы в Организации устанавливается за фактически отработанное время.

**КОЭФФИЦИЕНТЫ**  
**почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников,**  
**привлекаемых к проведению учебных занятий в Организациях**

<b>Контингент обучающихся</b>	<b>Размеры коэффициентов</b>		
	<b>профессор или доктор наук</b>	<b>доцент или кандидат наук</b>	<b>лица, не имеющие ученой степени</b>
Обучающиеся в общеобразовательных организациях, а также другие аналогичные категории обучающихся	0,044	0,035	0,03

## **ПОРЯДОК**

### **установления и выплаты педагогическим работникам доплаты за выполнение функций классного руководителя**

1. Право на доплату за выполнение функций классного руководителя имеют педагогические работники, на которых возложены дополнительные обязанности по организации и координации воспитательной работы в конкретном классе. Функции классного руководителя утверждаются настоящим Положением (далее – Организация).

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя Организации с указанием класса обучения.

2. Доплата за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Организации устанавливается за фактически отработанное время.

За время работы в периоды осенних, зимних и весенних каникул, установленных для обучающихся Организации, и не совпадающие с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям доплата сохраняется.

На время работы в период летних каникул, установленных для обучающихся Организаций, доплата за выполнение функций классного руководителя сохраняется при условии оформления приказа по Организации о возложении функций классного руководителя на педагога с указанием периода, в течение которого исполняются вышеуказанные функции, и группы обучающихся.

Доплата за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Организации выплачивается одновременно с заработной платой.

К основным направлениям деятельности для установления выплаты за классное руководство педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций относятся:

- ведение документации (журнал классного руководителя, план работы классного руководителя, ежемесячные сведения по успеваемости и посещаемости, сведения для заседания комиссий (итоговые ведомости успеваемости), отчет по итогам воспитательной работы за учебный год), в т.ч. ведение электронных форм документации;
- обеспечение сохранности контингента;
- обеспечение посещаемости учебных занятий;
- обеспечение показателей успеваемости;
- оказание помощи обучающимся в учебной деятельности, организация взаимодействия с преподавателями-предметниками и систематический контроль посещения дополнительных занятий неуспевающими обучающимися;
- обеспечение дисциплины и поведения обучающихся;
- взаимодействие с родителями (иными законными представителями) обучающихся, оказание им помощи в воспитании обучающихся; проведение плановых и внеплановых родительских собраний, консультаций, бесед с родителями; оказание содействия работе родительского комитета;
- проведение классных, тематических часов и других воспитательных мероприятий с обучающимися;
- планомерная работа с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- организация и контроль дежурств в классах по гимназии, уборки кабинета и закрепленной территории.

**ПОРЯДОК**  
**и условия осуществления единовременной выплаты**  
**при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска**

1. Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) работникам муниципальных организаций муниципального образования город Алексин, осуществляющих образовательную деятельность, принимается руководителем организации, не позднее 7 календарных дней со дня подачи работником заявления о выплате единовременной выплаты, предоставляемого одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).

2. Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) руководителям муниципальных организаций муниципального образования город Алексин, осуществляющих образовательную деятельность, принимается учредителем не позднее 7 календарных дней со дня подачи заявления о выплате единовременной выплаты, предоставляемого одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).

3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) работникам производится в размере должностного оклада (оклада), ставки по основной занимаемой должности один раз в календарном году.

4. Лицам, работающим по совместительству, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

5. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается работникам, получившим ее в текущем календарном году, уволенным и вновь принятым в том же календарном году в Организацию.

6. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не учитывается в составе заработной платы при установлении оплаты труда в размере минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

**Показатели для установления  
персонального повышающего коэффициента работникам**

Максимальный размер ППК – 3,0 для всех категорий работников.

**1. Для педагогических работников:**

Показатели	Персональный коэффициент
Результаты работы за предыдущий учебный год ГИА: наличие 100-бальных результатов участников ЕГЭ, наличие участников, получивших максимальное количество первичных баллов на ОГЭ	до 0,2 от оклада
Работа в классах с наполняемостью 28 человек и более	до 0,2 от оклада
Работа в выпускных классах 4-е, 9-е, 11-е классы	по 0,05 от оклада (за каждый класс/группу)
Работа с группами будущих первоклассников	до 0,2 от оклада
Работа в профильных классах	до 0,2 от оклада
Расширение спектра предоставления образовательных услуг	до 0,5 от оклада
Организация работы школьной службы примирения (медиации)	до 0,3 от оклада
Руководство школьными/циклическими методическими объединениями	до 0,15 от оклада
Руководство городскими методическими объединениями	до 0,2 от оклада
Руководство проектными/творческими/рабочими группами, объединениями педагогов, педагогическими лабораториями	до 0,15 от оклада (за каждое объединение)
За ведение экспериментальной и инновационной работы	до 0,3 от оклада
Молодым специалистам (в течение первых трёх лет): - первый и второй год  - третий год	до 0,4 (при фактической нагрузке 1 ставка и более – от оклада; при фактической нагрузке менее 1 ставки – пропорционально нагрузке) до 0,2 (при фактической нагрузке 1 ставка и более – от оклада; при фактической нагрузке менее 1 ставки – пропорционально нагрузке) При наличии диплома с отличием размер ППК увеличивается на 0,05
Наставничество (работа с молодыми специалистами, учителями – студентами, практикантами)	до 0,2 от оклада (при наличии плана работы)

	наставника и последующего предоставления отчета о наставничестве)
Поддержка специалистов дефицитных направлений	до 0,4 от оклада
Поддержка специалистов, продолжающих обучение (в магистратуре, аспирантуре, учителей-студентов).	до 0,3 от оклада
Предоставление сведений и отчетности в СФР, военкомат (сведения по обучающимся) и др.	до 0,5 от оклада
Организация отдыха и оздоровления детей, выполнение обязанностей начальника лагеря дневного пребывания детей	до 0,5 от оклада
Организация работы трудового отряда	до 0,3 от оклада
Подготовка учащихся к сдаче норм ГТО, результативность (получение золотого или серебряного значка)	0,05 за каждого получившего значок (по итогам года, разово)
Работа в различных коллегиальных органах управления Организации, комиссиях (обязанности секретаря, председателя)	до 0,2 от оклада
Совмещение двух иностранных языков, двух групп при ведении иностранного языка в преподавательской работе	до 1,0 оклада
Педагогическое сопровождение, выстраивание индивидуальных образовательных траекторий для обучающихся различных категорий (при переводе из другой образовательной организации; обучающихся, мотивированных на учебу; оказавшихся в трудной жизненной ситуации, из социально-неблагополучных семей; учащихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов по ООП на дому; обучающихся, для которых русский язык не является родным)	до 0,3 от фактической педагогической нагрузки
Разработка и реализация социальных проектов с вовлечением всех участников образовательных отношений (волонтерское движение, Пушкинская карта, Билет в будущее, Worldskills и др.)	до 0,2 от оклада
Работа в классах, имеющих в своем составе лиц с ОВЗ, находящихся на совместном обучении	до 0,3 от оклада
Обработка и анализ результатов психологической и профориентационной диагностики	до 1 оклада
Высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, высокий уровень исполнительской дисциплины	до 0,5 от оклада

**2. Для учебно-вспомогательного, и обслуживающего персонала (лаборант, инженер-электроник)**

<b>Показатели</b>	<b>Персональный коэффициент</b>
Сложность, напряженность и увеличение объема работы	до 0,5 от оклада
Подготовка и обслуживание компьютерной техники при проведении ГИА, РКР, ВПР и др.	до 0,5 от оклада
Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 0,5 от оклада
Образцовое содержание рабочего места и обеспечение	до 0,5 от оклада

качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиНа, пожарной безопасности и охраны труда	
Эффективная работа по сохранности вверенного оборудования и поддержания его работоспособности	до 0,5 от оклада
Отсутствие замечаний на нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5 от оклада
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории Школу, в оформлении и озеленении пришкольных участков	до 0,8 от оклада

### 3. Для секретаря:

Показатели	Персональный коэффициент
Сложность, важность выполняемой работы: подготовка трудовых договоров с работниками, качество ведения личных дел, личных карточек сотрудников, ведение и своевременное заполнение трудовых книжек сотрудников, отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений, отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки, качественный учет контингента учащихся, ведение документации, электронного документооборота, ведение табеля учета рабочего времени педагогических работников	до 1,0 от оклада
Напряженность работы и выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных (обслуживание оргтехники без привлечения сторонних специалистов, функции курьера и т.д.)	до 0,5 от оклада
Образцовое содержание рабочего места и обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиНа, пожарной безопасности и охраны труда	до 0,3 от оклада
Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов на вверенном участке	до 0,5 от оклада
Высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 0,5 от оклада
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории Организации, в оформлении и озеленении пришкольных участков	до 0,5 от оклада

### 4. Для специалиста в сфере закупок:

Показатели	Персональный коэффициент
Сложность, важность выполняемой работы: анализ движения средств бюджета перераспределение денежных средств между расходными статьями для своевременного заключения контрактов	до 0,5 от оклада
Оперативное оформление информации по запросам вышестоящих организаций и надзорных органов	до 0,2 от оклада
Своевременное и достоверное предоставление	до 0,3 от оклада

информации, сдача отчетности в запрашиваемые и вышестоящие органы, правильность оформления документации согласно нормативным документам	
Отсутствие предписаний надзорных органов	до 0,5 от оклада
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 0,5 от оклада
Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки	до 0,3 от оклада
Исполнение функций контрактного управляющего	до 1 оклада
Ответственный за размещение информации на сайте bus.gov.ru	до 0,5 оклада

#### 5. Для библиотекаря:

Показатели	Персональный коэффициент
Работа по созданию электронного библиотечного фонда	до 0,3 от оклада
Внедрение информационных технологий в работу библиотеки	до 0,3 от оклада
Активное участие в общественных мероприятиях, методической работе проводимой в образовательной организации и на различных уровнях	до 0,5 от оклада
Обеспечение взаимодействия и сотрудничества с районной и детской библиотеками	до 0,5 от оклада
Надлежащее содержание рабочего места и обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиНа, пожарной безопасности и охраны труда	до 0,2 от оклада
Эффективная работа по сохранности библиотечного фонда, вверенного оборудования и поддержания его работоспособности	до 0,3 от оклада
Высокий уровень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнительской дисциплины	до 0,5 от оклада
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории Организации, в оформлении и озеленении пришкольных участков	до 0,5 от оклада

#### 6. Для уборщика служебных помещений, гардеробщика:

Показатели	Персональный коэффициент
Сложность и увеличение объема работы	до 0,5 от оклада
Высокий уровень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнительской дисциплины	до 0,5 от оклада
Образцовое содержание рабочего места и обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиНа, пожарной безопасности и охраны труда	до 0,5 от оклада
Эффективная работа по сохранности вверенного оборудования и поддержания его работоспособности	до 0,5 от оклада
Отсутствие замечаний на нарушение правил охраны	до 0,5 от оклада

труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	
Рациональное использование энергоресурсов	до 0,5 от оклада
Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения	до 1,0 от оклада
Оперативное выполнение работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения	до 1,0 от оклада
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории Школы, в оформлении и озеленении пришкольных участков	до 1,0 от оклада

#### 7. Для дворника:

Показатели	Персональный коэффициент
Сложность и увеличение объема работы	до 0,5 от оклада
Высокий уровень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнительской дисциплины	до 0,5 от оклада
Образцовое содержание рабочего места и стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние вверенной территории	до 1,0 от оклада
Эффективная работа по сохранности вверенного оборудования и поддержания его работоспособности	до 0,5 от оклада
Отсутствие замечаний на нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5 от оклада
Напряженные условия работы в весенне-осенне-зимнее время	до 1,0 от оклада
Оперативное выполнение работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения	до 1,0 от оклада
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории Организации, в оформлении и озеленении пришкольных участков	до 1,0 от оклада

#### 8. Для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений:

Показатели	Персональный коэффициент
Сложность и увеличение объема работы	до 0,5 от оклада
Высокий уровень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнительской дисциплины	до 0,5 от оклада
Образцовое содержание рабочего места в соответствии с нормами СанПиНа, пожарной безопасности и охраны труда	до 0,5 от оклада
Эффективная работа по сохранности вверенного оборудования и поддержания его работоспособности	до 0,5 от оклада
Отсутствие замечаний на нарушение правил охраны	до 0,5 от оклада

труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	
Рациональное использование энергоресурсов	до 0,5 от оклада
Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения	до 1,0 от оклада
Оперативное выполнение работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения	до 1,0 от оклада
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории Организации, в оформлении и озеленении пришкольных участков	до 1,0 от оклада

#### 9. Для сторожа:

Показатели	Персональный коэффициент
Отсутствие порчи (потери) имущества Школы во время дежурства	до 0,5 от оклада
Высокий уровень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнительской дисциплины	до 0,5 от оклада
Образцовое содержание рабочего места в соответствии с нормами СанПиНа, пожарной безопасности и охраны труда	до 0,5 от оклада
Отсутствие замечаний на нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5 от оклада
Рациональное использование энергоресурсов	до 0,5 от оклада
Оперативное выполнение работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения	до 1,0 от оклада
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории Организации, в оформлении и озеленении пришкольных участков	до 1,0 от оклада

#### 10. Для советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Показатели	Персональный коэффициент
Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении педагогического процесса	до 0,1 оклада
Участие в работе педагогического совета, научно – методического совета и других формах методической работы	до 0,1 оклада
Участие в реализации федеральных и региональных проектов по воспитанию обучающихся	до 0,1 оклада