

«СОГЛАСОВАНО»

Протокол общего собрания

№ 2 от 27 сентября 2024 г.

Председатель профкома

Н.Н. Дьячкова



«УТВЕРЖДЕНО»
Директор МКОУ «ЦО п. Волово»

О.В. Веденева
Приказ № 237/2 от 30.09.2024

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников
МКОУ «ЦО п. Волово»
на 2024-2025 учебный год

1. Общие положения

Настоящее Положение условиях оплаты труда работников МКОУ «ЦО п. Волово» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с учётом рекомендаций по совершенствованию условий оплаты труда работников государственных (муниципальных) образовательных учреждений Тульской области, построенных на основе законодательства Российской Федерации и Тульской области, рекомендаций Минобрнауки России, разработанных в рамках реализации Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, а также с учётом положений Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики в области образования и науки», на основании постановления администрации муниципального образования Воловский район от 26 июня 2014 г. № 498 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Воловского района, осуществляющих образовательную деятельность», постановления администрации МО Воловский район от 10 сентября 2024 №501 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Воловский район от 26.06.2014 № 498 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Воловского района, осуществляющих образовательную деятельность»

Цели и задачи установления персонального повышающего коэффициента

Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономическая защита работников, усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

Установление персонального повышающего коэффициента работникам школы решает следующие задачи: - поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда; - мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности; - повышения качества результатов работы сотрудников; - поощрение за выполненную работу.

2. Порядок и условия оплаты труда

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

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

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.

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

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

Должностной оклад, ставка работников МКОУ « ЦО п. Волово», деятельность которого связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечении книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Размеры должностных окладов, ставок работников образования учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к 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, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	10055,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	11735,0
2 квалификационный уровень	12323,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	18198,0
2 квалификационный уровень	19105,0
3 квалификационный уровень	19649,0
4 квалификационный уровень	20012,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	21109,0
2 квалификационный уровень	22164,0
3 квалификационный уровень	22799,0

Должности	Размер, рублей
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	20012,0

Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	20012,0
--	---------

Должности по уровням	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Административно-хозяйственный и учебно-вспомогательный персонал»	
1 квалификационный уровень	15080,0
2 квалификационный уровень	16591,0
3 квалификационный уровень	18099,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Профессорско-преподавательский состав и руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	20186,0
2 квалификационный уровень	22195,0
3 квалификационный уровень	24205,0
4 квалификационный уровень	26216,0
5 квалификационный уровень	28225,0
6 квалификационный уровень	30235,0

Должности	Размер, рублей
Методист	19649,0
Старший методист	20012,0

Должности по уровням	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	8387,0
2 квалификационный уровень	8779,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	11666,0
2 квалификационный уровень	11979,0
3 квалификационный уровень	12333,0
4 квалификационный уровень	13040,0
5 квалификационный уровень	14049,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	14598,0
2 квалификационный уровень	15252,0

Должности по уровням	Размер, рублей
3 квалификационный уровень	15970,0
4 квалификационный уровень	16686,0
5 квалификационный уровень	17455,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	18059,0
2 квалификационный уровень	19236,0
3 квалификационный уровень	20150,0

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ:

Должности	Размер, рублей
Заведующий библиотекой, читальным залом	26177,0
Начальник отдела	17455,0
Системный администратор, специалист по охране труда, специалист по закупкам	14598,0

Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, отнесенных к квалификационным уровням ПКГ:

Квалификационные уровни	Размер, рублей
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	7687,0
2 квалификационный уровень	7945,0
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	10594,0
2 квалификационный уровень	10697,0
3 квалификационный уровень	11624,0
4 квалификационный уровень	11767,0

Работникам образования учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по занимаемой должности;
повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по учреждению (структурному подразделению);
персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;
повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за работу в организации, расположенной в сельской местности.

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

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

Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются от 10 до 30 процентов ниже оклада руководителя.

Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам ОУ, осуществляющих образовательную деятельность (за исключением руководителя, заместителей руководителя) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

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

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам образования учреждений 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;

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

Персональный повышающий коэффициент работника школы характеризует положение работника в общем рейтинге конкретной категории работников и определяет степень его участия в реализации уставных задач центра.

Персональный повышающий коэффициент работника образования устанавливается с учетом уровня профессионализма и компетентности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед работником задач, продуктивности методов обучения и воспитания обучающихся, развития у обучающихся коммуникативной компетенции, результативностью

использования в образовательном процессе современных педагогических и информационных технологий и других факторов.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента составляет 3,0. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Работникам МКОУ «ЦО п. Волово» устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера (Приложение №1).

В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в ОУ устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

выплаты за качество выполняемой работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель учреждения, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), созданной в учреждении, в следующем порядке:

заместителям руководителя, и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

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

При назначении учитывается:

- 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.

Выплаты за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны членов образовательного процесса; качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

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

3. Механизм определения и установления значения персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент и стимулирующие выплаты – назначаются приказом директора по ОУ.

Период, на который устанавливаются персональный повышающий коэффициент, их размер, определяются директором по итогам работы за предыдущий период (учебный год)

Персональный повышающий коэффициент устанавливается:

-директором ОУ в отношении заместителей директора;
-по представлению заместителей директора, – в отношении работников курируемых ими в рамках своего функционала.

Решение об установлении конкретного персонального повышающего коэффициента к окладу принимается директором персонально в отношении конкретного работника. Вновь принятым работникам персональный повышающий коэффициент устанавливается директором на учебный год.

Снятие персонального повышающего коэффициента определяются следующими причинами:

- окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента;
- снижение качества работы, за которые был определен персональный повышающий коэффициент;
- за несвоевременное некачественное выполнение должностных обязанностей и заданий
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе
- за нарушение Устава ОУ и Правил внутреннего трудового распорядка
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании ОУ.

Изменения в размерах персонального повышающего коэффициента доводятся до сведения работников на основании приказа директора ОУ.

Работникам МКОУ «ЦО п. Волово» один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада, установленного на текущий год, по основной занимаемой должности.

Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю учреждения принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

Работникам учреждения единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается руководителем учреждения.

Выплаты могут производятся в % соотношении к базовому окладу каждого сотрудника или в денежном эквиваленте

к Положению об условиях
оплаты труда работников
МКОУ «ЦО п. Волово»
на 2024-2025 учебный год

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующих и компенсационных выплат
из стимулирующей части фонда оплаты труда
работников МКОУ «ЦО п. Волово»
на 2024-2025 учебный год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКОУ «ЦО п. Волово»

(далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ, нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Положение является локальным нормативным актом МКОУ «ЦО п. Волово» (далее по тексту - Учреждение), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников Учреждения.

1.3. Распределение выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам осуществляется на основании протоколов комиссии, которая является коллегиальным органом Учреждения.

1.4. Состав Комиссии избирается на Общем собрании трудового коллектива, но не может быть более пяти человек.

1.5. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

1.6. Комиссия собирается 1 раз в месяц не позднее 20 – го числа.

1.7. Комиссия принимает решение о премировании и размере выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее $\frac{1}{2} + 1$ членов.

1.8. Директор школы имеет право присутствовать на заседании Комиссии и осуществлять свое право совещательного голоса.

1.9. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2. Основные задачи

2.1. Комиссия имеет право решать следующие задачи:

- оценка результатов деятельности работников Учреждения за текущий месяц;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией Учреждения перечня работников – получателей доплат, надбавок и поощрительных выплат;
- изучение и анализ необходимых сведений деятельности сотрудников в ОУ;
- изучение информации о творческой и другой деятельности работников учреждения, предоставленной администрацией, изучение аналитического материала о качестве работ, выполненных работниками ОУ.
- оценка деятельности каждого сотрудника ОУ; предоставление объективного, полного анализа работы сотрудников установление выплат стимулирующего и компенсационного характера.

- на основании информации директора ОУ о размере фонда стимулирующих и компенсационных надбавок для педагогических работников для установления размеров стимулирующих и компенсационных надбавок педагогам;
- определяет размер персональных надбавок стимулирующего и компенсационного характера педагогам на основании протокола комиссии, по оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников.
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих и компенсационных выплат.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат

3.1. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся ежемесячно.

3.2. Заседания Комиссии назначает и ведет председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь. Секретарь комиссии обладает правом голоса при голосовании.

3.3. Председатель Комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
- вносит предложения по изменению состава Комиссии;
- решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии;
- подписывает протокол Комиссии.

3.4. Секретарь Комиссии:

- принимает документацию от директора и его заместителей, по оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников.
- извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний Комиссии;
- знакомит членов Комиссии с имеющимися сведениями и материалами, связанными с деятельностью Комиссии;
- организует заседания и ведет протоколы Комиссии.

3.5. Члены Комиссии:

- участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражают в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;
- иницируют проведение заседания Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии.

Член Комиссии обязан принимать участие в ее работе. Член Комиссии может быть выведен из ее состава в следующих случаях:

- по собственному желанию, выраженному в письменной форме;
- при изменении места работы или должности.

На основании протокола заседания с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

3.6. На основании протокола Комиссии по оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников определяет размер персональных надбавок стимулирующего и компенсационного характера педагогам. Комиссия определяет размер причитающихся выплат по каждому педагогическому работнику Учреждения.

3.7. На основании обсуждения и информации от директора школы определяет размер персональных надбавок стимулирующего характера прочим категориям работников.

- определяет размер причитающихся выплат по каждому работнику Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ.
- определяет размер причитающихся выплат по каждому работнику Учреждения в % соотношении к базовому окладу каждого сотрудника или в денежном эквиваленте.

3.8. Результаты заносятся в протокол на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период.

3.9. Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем комиссии и секретарём. Копия протокола передается директору ОУ.

3.10. Распределение выплат из стимулирующего ФОТ МКОУ «ЦО п. Волово».

3.10.1. Начисление видов выплат работникам производится согласно «Положению об условиях оплаты труда работников МКОУ «ЦО п. Волово» на текущий учебный год.

3.10.2. Распределение выплат осуществляется за отчётный период (месяц, четверть, полугодие, учебный год).

3.10.3. Стимулирующие выплаты не носят обязательного характера, они могут носить единовременный характер за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач или устанавливаться на определенный период, но при ухудшении показателей в работе отменяются.

3.10.4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы устанавливаются на основании представленного педагогом самоанализа деятельности по форме в соответствии с утвержденными критериями, мониторинга результативности и качества деятельности педагога.

3.10.5. Каждому критерию присваивается определённое максимальное количество баллов. Для измерения результативности работы по каждому критерию вводится ряд показателей и шкала показателей.

3.10.6. Производится подсчёт баллов за период работы по максимально возможному количеству критериев показателей для каждого педагогического работника школы. Суммируются баллы, полученные всеми работниками школы.

3.10.7. Размеры стимулирующей части ФОТ, запланированного на отчётный период (месяц, четверть, полугодие, учебный год), делятся на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов набранных каждым работником за отчётный период (месяц, четверть, полугодие, учебный год). В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за отчётный период (месяц, четверть, полугодие, учебный год).

- Фонд стимулирующих выплат за конкретный период (месяц, четверть, полугодие, учебный год) берётся по данным бухгалтерии. (ФСВ п)

- Сумма максимально возможных баллов всех педагогических работников по критериям и показателям за конкретный период (месяц, четверть, полугодие, учебный год). (\sum Бвр)

- Сумма баллов по критериям и показателям за период (месяц, четверть, полугодие, учебный год) одного конкретного работника. (\sum Бкр)

- Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику. (СВкр)

$$\frac{\text{ФСВ п}}{\sum \text{Бвр}} \times \sum \text{Бкр} = \text{СВкр}$$

3.10.8. По решению Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ «ЦО п. Волово» может производиться вычитание баллов за невыполнение должностных обязанностей, приказов, распоряжений и т.д.

3.10.9. Выплаты стимулирующего характера работникам школы выплачиваются независимо от количества рабочих дней за истекший период.

3.10.10. Разовые выплаты за интенсивность и напряжённость работы осуществляются на основании итогов участия педагогов в мероприятиях различного уровня.

3.10.11. Стимулирующие выплаты не могут быть больше двух должностных окладов для заместителей руководителя и больше трех должностных окладов для педагогических работников.

4. Ведение документации.

4.1. Решение комиссии оформляется протоколом, который секретарь комиссии. Протокол заверяется подписью председателя. Протокол хранится у Председателя.

4.2. На основании протокола комиссии директор ОУ издает приказ о выплатах.

5. Права и обязанности членов комиссии по распределению стимулирующих и компенсационных выплат.

5.1. Члены комиссии имеют право:

- свободно высказывать свое мнение;
- требовать занесения (отметки) в протокол высказанного мнения;
- вносить предложения в работу комиссии;

- выносить на общее собрание работников предложения о внесении поправок в настоящее Положение.

- не разглашать личные данные каждого сотрудника.

5.2. Члены комиссии по распределению выплат стимулирующего и компенсационного характера обязаны:

- действовать в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением;

- уважать мнение коллег;

- обеспечить общественный и демократический характер при рассмотрении стимулирующих и компенсационных выплат.

6. Сроки действия Положения. Разрешение споров.

6.1. Настоящее Положение согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается приказом директора ОУ. Положение вступает в силу с момента издания приказа о принятии Положения.

6.2. Срок данного положения на один учебный год. Данное Положение действует до принятия нового.

6.3. В Положение могут быть внесены поправки. Предложения о внесении поправок в Положение вносятся любой из сторон с обоснованием причин для их внесения. Далее предложения выносятся на обсуждение общего собрания трудового коллектива. После обсуждения поправки вносятся или не вносятся в Положение с обязательной записью о принятом решении в протоколе собрания. По решению общего собрания работников директор ОУ издает приказ о внесении поправок в Положение.

6.4. Все изменения и дополнения к настоящему Положению являются действительными, если они совершены в письменной форме и подписаны уполномоченными представителями всех сторон (директор ОУ, председатель профсоюзной организации ОУ)

6.5. Настоящее Положение может утратить силу досрочно:

- по соглашению сторон;

- как противоречащее законодательству и нормативно-правовой документации Учреждения и/или не отвечающего современным требованиям к условиям труда в Учреждении (образовательному процессу, охране труда и соблюдению техники безопасности и др.).

6.6. Все споры, возникающие в отношении настоящего Положения, решаются путём переговоров.

В случае расхождения мнений членов Комиссии, решение принимается большинством голосов и проводится путем открытого голосования.

6.7. Сторона, желающая прекратить действие настоящего Положения, должна заявить об этом в письменном виде другой стороне не позднее, чем за месяц до предполагаемого выхода из действующего Положения.

6.8. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются Законодательством РФ.

Приложение №2
к Положению
о распределении
выплат из стимулирующей части
фонда оплаты
труда работников
МКОУ «ЦО п.
Волово»
на 2024-2025 учебный год

**Перечень критериев и показателей
для распределения выплат из стимулирующей части ФОТ
педагогическим работникам МКОУ «ЦО п. Волово»
за результативность и эффективность работы**

Наименование должности, критерии и показатели	Баллы
Заместитель директора	
Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым направлениям, предметам в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне; выше	0,5 1,0
Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов государственной (итоговой) аттестации выпускников IX, XI классов в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне; выше	0,5 1,0
Проведение мониторинга образовательного процесса, здоровья учащихся: ведется эпизодически; ведется регулярно, результаты используются при планировании индивидуальной работы	0,5 1,0
Отсутствие выбывших учащихся до получения среднего (полного) общего образования без подтверждения дальнейшего обучения	1,0
Отсутствие не обучающихся учащихся, фактически проживающих на территории микрорайона учреждения	1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	5
2. Эффективность управленческой деятельности	
Организация обучения по <u>вариативным</u> программам	1,0
Реализация учебного плана и <u>образовательных программ</u> в полном объеме	1,0
Количество педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения <u>учебной программы</u> , в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне; выше	0,5 1,0
Наличие призовых мест в различных муниципальных, краевых, федеральных конкурсах, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне; выше	0,5 1,0
Реализация плана мониторинга образовательного процесса: не менее чем на 70%;	0,5

на 100%	1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	5,0
3. Инновационная и методическая деятельность	
Количество педагогов, участвующих в реализации муниципальных и краевых проектов и программ, в которые включено учреждение, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне;	0,5
выше	1,0
Сопровождение мероприятий по инновационной деятельности учреждения	1,0
Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классов, грантов, публикаций	1,0
Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	4,0
4. Высокий уровень исполнительской дисциплины. Своевременная сдача отчетов, документации	1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	15,0
Учитель, преподаватель	
1. Положительная динамика результатов учебного процесса	
Качество знаний учащихся по итогам полугодия, года, результатам административных контрольных срезов, государственной (итоговой) аттестации выпускников IX, XI (XII) классов в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне;	0,5
выше	1,0
Наличие диагностики знаний учащихся: ведется эпизодически;	0,5
ведется регулярно, результаты используются при планировании индивидуальной работы	1,0
Количество учащихся, имеющих академическую задолженность по предмету (не менее двух лет обучения данных учащихся) в сравнении с предыдущим периодом: ниже;	0,5
отсутствует	1,0
Наличие призовых мест в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т. д.: муниципальный уровень;	0,5
краевой уровень;	1,0
всероссийский уровень	1,5
Охват горячим питанием учащихся в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне;	0,5
выше	1,0
Уровень организации воспитательной работы с классным коллективом на том же уровне;	0,5
выше	1,0
Отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях	1,0
Работа по организации профориентационной деятельности обучающихся	
Отсутствие жалоб на работу учителя, преподавателя от родителей	1,0

(законных представителей) учащихся	
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	8,5
2. Методическая и инновационная деятельность	
Использование на уроках здоровьесберегающих технологий	1,0
Использование в работе ИКТ: для моделирования урока;	0,5
для разработки индивидуальных траекторий обучения учащихся;	0,5
для контроля и учета знаний учащихся	0,5
Разработка программ, учебно-методических материалов, пособий, осуществление работы по наставничеству молодых педагогов	1,0
Проведение открытых уроков (мастер-классов): муниципального уровня;	0,5
краевого уровня	1,0
Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: районный;	0,5
краевой;	1,0
всероссийский	1,5
Представление опыта работы на уровне: районном;	0,5
краевом	1,0
Своевременное и качественное ведение документации	1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	8,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	16,5
Педагог дополнительного образования	
1. Положительная динамика результатов учебно-воспитательного процесса	
Сохранение количества обучающихся (воспитанников) зачисленных в кружки в начале учебного года до конца учебного года	1,0
Количество обучающихся (воспитанников) участвующих в конкурсах, соревнованиях и т. д. в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне;	0,5
выше	1,0
Количество обучающихся (воспитанников) занявших призовые места в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне	0,5
выше	1,0
Количество обучающихся, воспитанников, охваченных <u>оздоровительными мероприятиями</u> в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне	0,5
выше	1,0
Количество обучающихся, воспитанников, охваченных мероприятиями по развитию творческих способностей в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне	0,5
выше	1,0
Количество обучающихся, воспитанников, охваченных каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне	0,5
выше	1,0
Отсутствие травм, полученных воспитанниками во внеурочных занятиях	1,0
Отсутствие жалоб от родителей на качество работы педагога (законных представителей) учащихся	1,0

Максимально возможное количество баллов по критерию 1	8
2.Методическая и инновационная деятельность	
Использование современных технологий в учебно-воспитательном процессе	1,0
Разработка программ, методических разработок, пособий	1,0
Проведение открытых занятий (мастер-классов): муниципального уровня;	0,5
краевого уровня	1,0
Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: муниципальный;	0,5
краевой, областной;	1,0
всероссийский	1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	4,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	12,5
Педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор	
1. Положительная динамика результатов учебно-воспитательного процесса	
Число обследованных обучающихся (воспитанников) с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне выше	0,5 1,0
Диагностика индивидуальных особенностей обучающихся (воспитанников) для проведения коррекционно-развивающей работы	1,0
Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	0,5 1,0
Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	1,0
Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	1,0
Число учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	0,5 1,0
Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне ниже	0,5 1,0
Отсутствие жалоб на качество работы специалиста от родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	8,0
2.Методическая и инновационная деятельность	
Использование современных технологий в учебно-воспитательном процессе	1,0
Разработка программ, методических разработок, пособий	1,0
Проведение открытых занятий (мастер-классов): районного уровня;	0,5
краевого уровня	1,0
Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: муниципальный;	0,5
краевой;	1,0
всероссийский	1,5

Максимально возможное количество баллов по критерию 2	4,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	12,5
Заместитель директора, воспитатель, музыкальный руководитель (дошкольная группа)	
Доступность качественного образования и воспитания	
1. Создание благоприятной психологической среды в детском коллективе и повышение уровня комфортности	0,5
2. Использование в организации воспитательно-образовательного процесса здоровые берегающих технологий	1,0
3. Оснащение и применение в работе технических средств обучения, ИКТ и др.	0,5
4. Участие в инновационной работе	0,5
5. Организация кружковой работы с воспитанниками группы	0,5
6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса на работу воспитателя	0,5
Максимальное количество баллов по критерию	3,5
Методическая, инновационная, общественная деятельность	
1. Проведение открытых занятий, уроков (мастер-класс)	
2. Подготовка и проведение выступлений на методических семинарах, конференциях	1,0
3. Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями	1,0
4. Участие в организации и проведении утренников, досугов для всех воспитанников образовательной организации	0,5
5. Участие в мероприятиях, организованных администрацией образовательной организации, профсоюзным комитетом	0,5
6. Участие в мероприятиях, проводимых администрацией района, отделом образования	1,0
Максимальное количество баллов по критерию	4,5
Организация работы с родителями, социумом	
1. Привлечение к участию в работе с воспитанниками (обучающимися) представителей общественных организаций, шефов и др.	1,0
2. Участие родителей в работе дошкольной группы	1,0
Максимальное количество баллов по критерию	2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	10,0

Выплаты могут производятся в % соотношении к базовому окладу каждого сотрудника или в денежном эквиваленте.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в ОУ работникам 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); выплаты за сверхурочную работу; выплаты за работу в ночное время; выплаты за расширение зон обслуживания; выплаты за увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; выплаты за разделении рабочего дня на части; выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника; выплаты за классное руководство; выплаты за проверку письменных работ; выплаты за заведование учебными кабинетами; выплаты за работу с детьми из социально неблагополучных семей; и в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается:

- в размере 2 000 рублей ежемесячно в классе с наполняемостью 14 человек и более, в классах с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за выполнение функций классного руководителя осуществляется с учетом уменьшения пропорционально численности обучающихся.

(Основание: Постановление правительства Тульской области от 15.04.2014 № 190 «О Порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Тульской области, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, доплаты за выполнение функций классного руководителя»;

- в размере 10 000 рублей ежемесячно педагогическим работникам, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника и выплачивается одновременно с выплатой заработной платы.

(Основание: Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 «Разъяснения по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений», Правила предоставления иных межбюджетных трансфертов из бюджета Тульской области бюджетам муниципальных образований на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, утверждённые Постановлением правительства Тульской области от 14.08.2020 № 469 «О внесении изменений и дополнений в постановление правительства Тульской области от 01.02.2019 № 39»).

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается :

- за работу с детьми с ОВЗ – 10 % от базового оклада
- за внесение сведений в систему ФИС ФРДО – 5% от базового оклада
- за Почетные отраслевые звания Российской Федерации

Заслуженные учителя РФ— 15-20%;

Отличники просвещения РФ — 10%

Почетные работники РФ — 10%;

Награжденные иными наградами Министерства образования , Губернатора и правительства Тульской области — 10%.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации. (согласно специальной оценки труда от 25.12.2019 г., утверждённой 23.01.2020 г.:

- Школа- повар 50А, 51А, 98А, 99А, кухонный работник 48А, 49А, 96А,97А, уборщик служебных помещений 44А,45А,46А,47А,93А,94А, 95А,

-Детский сад – повар №131А,132А, кухонный работник №133, уборщик служебных помещений №126.

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), осуществления работы по наставничеству, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

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.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается локальным нормативным актом учреждения, 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.

Приложение №3
к Положению
о распределении
выплат из стимулирующей части
фонда оплаты
труда работников
МКОУ «ЦО п.
Волово»
на 2024-2025 учебный год

**Перечень критериев и показателей
для распределения поощрительных выплат работникам
МКОУ «ЦО п. Волово»**

Вид выплат	Размер % от оклада
Стимулирующие выплаты:	
премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	10- 100
премия за качество выполняемой работы	10- 100
премия за интенсивность и высокие результаты работы	10- 100
премия за соблюдение установленных сроков выполнения оказания услуг по закупкам	10- 100
выплаты за наличие звания	10- 100
за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	10- 100
за достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	10- 100
за своевременность и полноту подготовки отчетности	10- 100
при отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг	10- 100
премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при: при соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями	10- 100
за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения	10- 100
за непосредственное участие в реализации национальных проектов	10- 100
за работу по организации профориентационной деятельности обучающихся	10- 100
Компенсационные выплаты:	
за классное руководство с наполняемостью в классе 14 человек и более, в классах с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за	2000,00 руб. : 14 чел. * на кол-во

<p>выполнение функций классного руководителя осуществляется с учетом уменьшения пропорционально численности обучающихся</p> <p>за классное руководство независимо от количества обучающихся в каждом классе, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах (за организацию учебной деятельности учащихся класса, за создание организованного и дисциплинированного классного коллектива (посещаемость уч-ся, воспитанность, общая культура, организация дежурства по школе), за организацию работы с коллективом уч-ся и родителей (система воспитательной работы, качественное проведение классных часов, участие класса в общественных делах), охрана здоровья детей, организация питания, сочетание бесконфликтности и требовательности в работе с детьми и родителями и т.д.)</p>	<p>учащихся в классе, ежемесячно;</p> <p>10000,00 руб., ежемесячно</p>
<p>за заведование учебными кабинетами, мастерскими (общее состояние кабинета (соблюдение санитарно-гигиенических норм, подготовка кабинета к работе в зимних условиях, исправная мебель, озеленение), соблюдение правил техники безопасности (наличие инструкций по ТБ), оформление кабинета (удобное рабочее место учителя, дидактический раздаточный материал, творческие работы уч-ся, постоянные и временные экспозиции, инвентарная книга кабинета)</p>	до 10
<p>за эффективную работу в РИС УСО ТО</p>	до 70
<p>за руководство методическими объединениями (наличие анализа и плана работы, проведение предметных декад, недель, работы по распространению передового опыта).</p>	10
<p>за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию и культурно-массовой работе</p>	до 30
<p>за осуществление работы по наставничеству молодых педагогов</p>	10-100
<p>сопровождение детей на районные мероприятия, ЕГЭ при отсутствии школьного транспорта</p>	10-20
<p>за работу руководителя школьного лагеря, воспитателя</p>	10-50
<p>за работу по социальной адаптации с будущими первоклассниками (октябрь – май)</p>	10-30
<p>за организацию общественно-полезного труда (уборка пришкольной территории)</p>	20-50
<p>за участие в проведении ремонтных работ при подготовке образовательного учреждения к новому учебному году</p>	10-100
<p>за организацию общественно-полезного труда учащихся во время каникул и руководство их работой, за руководство работой на пришкольном участке</p>	10-50
<p>за исполнение обязанностей секретаря педагогического совета</p>	до 30

за ведение документации и отчетности по бесплатному питанию	5-10
за оформительскую работу школы	10-50
за ведение делопроизводства (ведение табеля учёта рабочего времени, больничных листов, личных дел работников, оформление трудовых договоров, трудовых книжек)	20-100
за организацию питания	10-30
За ведение документации, не предусмотренной частями 6 и 9 ст. 47 Закона об образовании, в том числе связанной с подготовкой документов, не включенных в перечни, указанные в части 6.1	10-50
за техническое обслуживание компьютерной техники	20-100
за разработку и обслуживание школьного сайта	30-100
за заведование учебно-опытным участком в период апрель-июнь, сентябрь, октябрь	10-20
за координацию работы по ведению электронных журналов	20-50
за техническое обеспечение ведения электронных журналов	10-50
за выполнение работы школьного оператора электронных мониторингов	20-100
за работу с электронными базами данных	20-50
за увеличение объёма работ в связи со стопроцентным охватом учащихся 2-х разовым горячим питанием и обеспечением учащихся молоком и молочными продуктами; за ведение в связи с этим дополнительной отчётности	до 50
за вредные условия труда с химическими реактивами (по итогам аттестации рабочих мест)	10
за приготовление, хранение и использование дезинфицирующих растворов (техническому персоналу), по итогам аттестации рабочих мест	10
доплата повару, кухонному работнику, за работу у горячих плит (по итогам аттестации рабочих мест)	12
за переработку рабочего времени, связанную с производственной необходимостью.	20-100
за организацию и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий.	10-100
За дежурство во время праздников, вечеров, дискотек.	20-40
за организацию общественно-полезного труда (уборка пришкольной территории, косметический ремонт).	10- 40
за интенсивность и напряжённость работы (при проведении открытых уроков, предметных недель), при расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	20- 100

за работу по социальной адаптации детей к школе (октябрь-февраль).		10-30
за дежурство в выходные и праздничные дни		до 30
за работу в выходные и праздничные дни		в двойном размере
класс	За проверку тетрадей предмет	% доплаты
5-11	русский язык	15
	литература	15
	математика	10
	иностраный язык	10
	физика	10
	химия	10
	биология	10
	обществознание	10
	история	5
	география	5
	информатика	5
1-4	русский язык	15
	математика	10
	английский язык	10
	окружающий мир	5

Выплаты могут производиться в % соотношении к базовому окладу каждого сотрудника или в денежном эквиваленте.