

ПРИНЯТО
на общем собрании работников
МБОУ «Центр образования № 42»
« 29 » сентября 2023 года
протокол № 7

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБОУ ЦО № 42
Е.Н. Кубанова
«29» сентября 2023 года



ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Центр образования № 42»

СОГЛАСОВАНО
на заседании профсоюзного комитета
МБОУ «Центр образования № 42»
« 28 » сентября 2023 года,
протокол № 4

Председатель ПК
А.Ю.Белозерова

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования № 42» (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями следующих нормативных правовых актов:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указов Президента Российской Федерации: от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»(с последующими изменениями);

Постановления Правительства Тульской области № 470 от 16.10.2017 г. «О внесении изменений и дополнений в отдельные нормативные акты в сфере образования»;

Постановления Правительства Тульской области от 08.08.2019 г. № 349 «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность»;

Изменений и дополнений, вносимых в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 г. № 1776:

Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022, протокол N 11)

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. N 761н; Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (утвержденным по соответствующим разделам);

Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

Постановления Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 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 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении

Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

Перечня видов выплат компенсационного характера и Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области, утвержденных постановлением администрации Тульской области от 30 сентября 2008 г. № 598 (с изменениями на 22.06.2020 г.), которым рекомендовано органам местного самоуправления Тульской области при установлении и введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений руководствоваться настоящим Постановлением и отраслевыми положениями по оплате труда работников государственных учреждений Тульской области.

1.2. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами и включает в том числе:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- размеры повышающих коэффициентов;
- условия оплаты труда руководителей Организаций, их заместителей и главных бухгалтеров;
- выплаты компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты стимулирующего характера;
- надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении);

Размеры должностных окладов, ставок работников образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (от 2008 года N 216н – педагогические работники, 247н – служащие, 248н – рабочие), с изменениями и дополнениями Постановлением № 1601-н от 23.12.2011 г..

Размеры должностных окладов, ставок работников образовательных организаций ежегодно индексируются на прогнозный уровень инфляции. При внесении соответствующих изменений в положения образовательных организаций, размеры окладов округляются до целого рубля в большую сторону.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников МБОУ ЦО № 42 (далее – Учреждение) и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее-ставка), том числе по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) работников;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам (окладам), ставкам;
- условия оплаты труда руководителей Учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров;
- условия оплаты труда медицинских работников;
- условия оплаты труда работников культуры;
- условия оплаты труда специалистов, служащих;
- условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
- условия установления выплат компенсационного характера;
- условия установления выплат стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Изменение условий оплаты труда работников Учреждения производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, иными правовыми и нормативными актами, а также локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Учреждения.

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

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

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.9. Оплата труда работников Учреждения 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.

1. Порядок определения окладов, должностных окладов, ставок на основе ПКГ.

2.1. Размеры должностных окладов, ставок работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», постановлением администрации города Тулы от 17.06.2014 №1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением администрации города Тулы от 25.08.2022 № 471 «О внесении изменения в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776» (табл. 1):

Таблица 1

Размеры должностных окладов, ставок работников образования Учреждения

Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки, руб.
должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»: дежурный по режиму, младший воспитатель	7400
должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»:	
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель;	11442
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог организатор; социальный педагог; методист;	12014
3 квалификационный уровень: воспитатель; педагог-психолог;	12357
4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель, учитель-логопед; учитель – дефектолог, старший воспитатель, тьютор	12586

Должностной оклад, ставка работников образовательной организации, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 130 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.2 Размеры должностных окладов работников образовательной организации, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», постановлением администрации города Тулы от 17.06.2014 №1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением администрации города Тулы от 04.08.2023 № 384 «О внесении изменения в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776» (табл. 2,3).

Таблица 2

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих

Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»: 1 квалификационный уровень: лаборант 2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	7400 7771
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»: 1 квалификационный уровень: документовед; инженер; специалист по закупкам	10566
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»: 1 квалификационный уровень: начальник отдела кадров	12681

Таблица 3

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

Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Заведующий библиотекой	19019
Специалист по охране труда	10566
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12716

2.3 Оклады работников образовательной организации, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются постановлением администрации города Тулы от 17.06.2014 №1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением администрации города Тулы от 04.08.2023 № 384 «О внесении изменения в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776» в следующих размерах (табл. 4)

Таблица 4

Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

Наименование должности	Размер оклада, руб.
Должности, отнесенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» 1 квалификационный уровень:	5303

гардеробщик; дворник; уборщик служебных помещений, плотник, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, кухонный рабочий	
Должности, отнесённые в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»: повар	
1 квалификационный уровень: 4-5 разряд	6167
2 квалификационный уровень: 6-7 разряд	7518
3 квалификационный уровень: 8 разряд	8261

2.4. Размеры окладов работников культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 570, Постановлением администрации города Тулы от 12.07.2019г. № 2475 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Тула», постановления Администрации города Тулы от 02.08.2023 г. № 377 «О внесении изменений в постановление администрации города Тулы от 12.07.2019 № 2475 (таб.5):

Таблица 5

Размеры окладов работников культуры

Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена": библиотекарь	12191

3. Порядок и условия определения повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам.

3.1 Порядок и условия определения повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам работников образования

3.1.1 Работникам образования Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

- 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.

3.1.2 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.

3.1.3 Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается директором Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам образования Учреждения не носит обязательный характер.

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

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

3.1.4 Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам образовательной организации в зависимости от стажа работы в следующих размерах (табл. 7):

Таблица 7

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет

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

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам образовательной организации согласно приложениям 1,2 к настоящему Положению.

3.1.7 Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам образования Учреждения в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,1;

3.2 Порядок и условия определения повышающих коэффициентов к должностным окладам работников, занимающих должности служащих

3.2.1 Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

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

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

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

3.2.3 Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается директором Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающим должности служащих, не носит обязательный характер.

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

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

3.2.5 Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности служащих, в зависимости от стажа работы в следующих размерах (табл. 9):

Таблица 9

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет

<i>Стаж работы</i>	<i>Повышающий коэффициент за выслугу лет</i>
---------------------------	---

Стаж работы от 0 до 2 лет	0,02
Стаж работы от 2 до 5 лет	0,05
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,10
Стаж работы от 10 до 20 лет	0,15
Стаж работы более 20 лет	0,20

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам образовательной организации, занимающим должности служащих, согласно приложениям 1 к настоящему Положению.

3.3 Порядок и условия определения повышающих коэффициентов к окладам работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

3.3.1 Работникам образовательной организации, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

3.3.2 Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент к окладу.

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

3.3.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается директором Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

3.3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам образовательной организации, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в следующих размерах (табл. 10):

Таблица 10

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет

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

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам образовательной организации, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, согласно приложениям 1 к настоящему Положению.

3.4 Порядок и условия определения повышающих коэффициентов к окладам работников культуры

3.4.1 Работникам культуры Учреждения предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

3.4.2 Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается директором Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.4.4 Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных в организации, в следующих размерах:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,05;

- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,1;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,15;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 0,2.

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам культуры образовательной организации, согласно приложениям 1 к настоящему Положению.

3.4.5 Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается работникам культуры с целью стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

- при наличии третьей квалификационной категории - 0,05;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,1;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,2;
- при наличии высшей квалификационной категории - 0,3;
- при наличии категории "ведущий" - 0,35.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается:

- работникам культуры при занятии должности по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

4. Условия оплаты труда заместителей руководителя образовательной организации.

4.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

4.2. С учетом условий труда заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения и Учреждения в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, принятым по согласованию с представительным органом работников.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, заместителям руководителя устанавливаются директором Учреждения в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения принятым по согласованию с представительным органом работников.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных организациях Тульской области, утвержденного Постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 №598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области», 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), 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;

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютных размерах.

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), 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.

5.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда:

- повар 12% от должностного оклада, ставки.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются к должностным окладам, окладам, ставкам:

- за работу в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов) - 50% от должностного оклада (оклада), ставки за каждый час работы в ночное время;

- за работу в выходные и праздничные дни - в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим оклад, должностной оклад - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- за сверхурочную работу - за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- за совмещение профессий (должностей), то есть выполнение работником с его согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) – до 100% от должностного оклада (оклада), ставки;

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, то есть исполнение работником в течении установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы, возложенной трудовым договором на временно отсутствующего в связи с болезнью, отпуском (без сохранения заработной платы) и по другим причинам отсутствия работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется рабочее место (должность) – до 100% от, должностного оклада (оклада), ставки;

- за расширение зон обслуживания и увеличения объема выполняемой работы, то есть за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы по такой же профессии (должности) – до 100% от, должностного оклада (оклада), ставки

5.4. За дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за классное руководство;
- за проверку письменных работ;

- за заведование учебными кабинетами (в том числе спортивным залом, учебными мастерскими, кабинетом информатики);
- за работу с детьми из социально неблагополучных семей;
- другие дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работника.

5.4.1. Педагогическим работникам образовательной организации устанавливается ежемесячная доплата за выполнение функций классного руководителя:

- в размере 2000 рублей - за классное руководство в классе, реализующем общеобразовательные программы, с наполняемостью не менее 23 человек, классе, реализующем общеобразовательные адаптированные программы, с наполняемостью не менее 9 человек, классе компенсирующего обучения не менее 10 человек.

За классное руководство в классах с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за выполнение функций классного руководителя осуществляется с учетом уменьшения пропорционально численности обучающихся.

- в размере 5000 за счет средств федерального бюджета (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при осуществлении классного руководства в 2 – х и более классах.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а так же в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате за классное руководство, установленной на 31 августа 2020 года.

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 (классе-комплекте).

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

Доплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается за фактически отработанное время.

За время работы в периоды осенних, зимних и весенних каникул, установленных для обучающихся образовательной организации, и не совпадающих с ежегодными оплачиваемыми и 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 образовательной организации, доплата за выполнение функций классного руководителя сохраняется при условии оформления приказа по Учреждению 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 устанавливается в пределах фонда заработной платы и выплачивается одновременно с заработной платой.

Функциональные обязанности и направления деятельности классного руководителя закрепляются локальным актом.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за классное руководство педагогическим работникам 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), планирование воспитательной работы, отчет по итогам воспитательной работы за полугодие, учебный год и др. в т.ч. ведение электронных форм документации;

- профилактическая воспитательная работа с обучающимися;

- обеспечение посещаемости учебных занятий;

- обеспечение показателей успеваемости;

- оказание помощи обучающимся различных категорий в учебной деятельности, систематический контроль посещения дополнительных занятий, внеурочных занятий, занятий допобразования;

- организация взаимодействия с педагогами, сотрудниками психолого-педагогической службы;

- обеспечение дисциплины обучающихся класса;

- взаимодействие с родителями (иными законными представителями) обучающихся, оказание им помощи в воспитании детей; проведение плановых и внеплановых родительских собраний, консультаций, бесед с родителями; оказание содействия работе родительского комитета класса;

- проведение классных часов и других воспитательных мероприятий с обучающимися класса;

- планомерная работа с обучающимися класса из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей с ОВЗ, детей-инвалидов;

- организация и контроль дежурства класса.

5.4.2 Педагогическим работникам образовательной организации устанавливается ежемесячная доплата за проверку письменных работ с учётом педагогической нагрузки в следующем порядке:

- 1-4 классы (кроме иностранного языка) в размере до 15 % от оплаты педагогической нагрузки педагога (проверка тетрадей каждый день);

- по русскому языку, литературе - до 25 % от оплаты нагрузки педагога (5-6 классы – после каждого урока, 7-9 классы – один раз в неделю, 10-12 классы – два раза в месяц);
- по иностранному языку - до 15 % от оплаты педагогической нагрузки педагога (1-6 классы – после каждого урока, 7-9 классы – один раз в неделю, 10-12 классы – два раза в месяц);
- по математике - до 20 % от оплаты педагогической нагрузки педагога (5-6 классы – после каждого урока, 7-9 классы – один раз в неделю, 10-12 классы – два раза в месяц);
- по химии, физике, информатике, истории, обществознанию, географии, биологии, черчению - до 10 % от оплаты педагогической нагрузки педагога (контрольные, самостоятельные, практические, лабораторные работы – один раз в месяц).

5.4.3 Педагогическим работникам Центра образования устанавливается ежемесячная доплата за заведование учебным кабинетом в размере до 10% от должностного оклада, ставки.

Работникам Центра образования устанавливается ежемесячная доплата за заведование актовым залом, спортивным залом, учебными мастерскими, кабинетом информатики, робототехники в размере до 20% от должностного оклада, ставки.

Конкретный размер доплаты устанавливается локальным нормативным актом организации.

5.4.4 Функциональные обязанности и направления деятельности заведующего кабинетом (лабораторией) закрепляются локальным актом.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями) педагогическим работникам образовательных организаций относятся:

- ведение документации (паспорт учебного кабинета (лаборатории), описание имущества, перспективный план развития, ежегодный план работы, отчет о выполнении), 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 с обучающимися;

- 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).
- Аналогично устанавливаются доплаты за заведование учебными мастерскими в случаях, когда штатным расписанием не предусмотрена должность заведующего учебными мастерскими.

5.4.5. Педагогическим работникам Центра образования устанавливается ежемесячная доплата за работу с детьми из социально неблагополучных семей до 20% от должностного оклада, ставки.

5.5 Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности.

5.5.1. Доплаты за руководство методическими объединениями (далее – МО) педагогическим работникам образовательных организаций устанавливается до 50% от должностного оклада, ставки. Конкретный размер доплаты устанавливается локальным нормативным актом организации.

Функциональные обязанности и направления деятельности руководителя методического объединения закрепляются локальным актом.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за руководство МО педагогическим работникам образовательных организаций относятся:

- ведение и утверждение документации (план работы МО, индивидуальные планы работы педагогических работников, утверждение учебно-программной документации, отчеты педагогических работников, отчет о работе МО), соблюдение сроков предоставления документации;
- организация и руководство работой по учебно-методического обеспечению учебных дисциплин (участие в разработке рабочих учебных планов и программ по учебным дисциплинам, программ внеурочной деятельности, тематики и содержания проектной деятельности, лабораторных работ и практических занятий, содержания учебного материала дисциплин для самостоятельного изучения обучающимися);
- обеспечение проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся (выработка единых требований к оценке знаний и умений по дисциплинам, разработка содержания экзаменационных материалов, контрольных и зачётных работ, тестов, тематики проектов);

- совершенствование методического и профессионального мастерства педагогических работников, оказание помощи начинающим педагогическим работникам, внесение предложений по аттестации педагогических работников, входящих в состав МО, распределению их педагогической нагрузки;

- изучение, обобщение и внедрение в образовательный процесс новых педагогических и информационных технологий, средств и методов обучения и воспитания; методов работы с детьми с ОВЗ;

- руководство подготовкой, проведением и обсуждением открытых уроков, а также организация взаимопосещения учебных занятий и других мероприятий педагогическими работниками;

- выработка единых требований к содержанию работы кабинетов и лабораторий, рассмотрение, обсуждение и утверждение планов работы педагогических работников, календарно-тематических планов, других материалов, относящихся к компетенции МО;

- участие в профориентационной работе.

5.5.2. Доплаты за работу в качестве наставника-специалиста работникам образовательных организаций устанавливается в размере до 10 % от должностного оклада, ставки за каждого наставляемого. Куратор (ведущий наставник) назначается из числа заместителей руководителя и оплачивается в размере до 10 % от должностного оклада. Доплата старшим наставникам, назначаемым из числа руководителей методических объединений и наиболее опытных учителей, составляет также до 10 % от должностного оклада, ставки. Конкретный размер доплаты устанавливается локальным нормативным актом организации.

Функциональные обязанности и направления деятельности наставника закрепляются локальным актом.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты в качестве наставника работникам образовательных организаций относятся:

- содействие созданию в МБОУ ЦО № 42 психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказание помощи в освоении цифровой информационнокоммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников МБОУ ЦО № 42, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействие участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

- развитие профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой

образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействие увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказание помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечение формирования и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорение процесса профессионального становления и развития педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействие в выработке навыков профессионального поведения педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- ведение документации и отчет по работе в качестве наставника.

5.6 Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

5.7 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается локальным нормативным актом Учреждения, принятым в соответствии с трудовым законодательством. Выплата компенсационного характера и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Выплаты компенсационного характера могут быть отменены приказом руководителя организации в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера.

5.9. Порядок установления иных выплат:

5.9.1. В индивидуальном порядке могут быть рассмотрены письменные заявления работников Учреждения на выплату им материальной помощи в случаях заболевания работника, рождения ребенка, смерти близких родственников и иным причинам.

Учитывая, что материальная помощь не зависит от индивидуальных результатов деятельности работника, материальная помощь может

устанавливаться по согласованию с представительным органом работников в размере не более минимальной заработной платы по Тульской области.

5.9.3. Выплаты производятся за счет средств учреждения при наличии ассигнований.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

6.1. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных организациях Тульской области, утвержденного Постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 №598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области», работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке);

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

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;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

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

6.3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в Положении о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательной организации и согласованного с представительным органом. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор Учреждения с учётом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера образовательной организации (далее Комиссия), созданной в образовательной организации.

6.4. Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательных организаций 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.

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

7. Порядок оплаты труда за часы педагогической (преподавательской) работы.

Порядок и условия почасовой оплаты труда.

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

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

7.3 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);

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.

7.4 Плата за часы педагогической работы учителей и преподавателей в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по Учреждению), надбавок за специфику работы в образовательной организации, определенных приложением 3 к Положению 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 образовательная 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.

7.5 Установленная учителям, преподавателям образовательной организации при тарификации плата за часы педагогической работы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

7.7 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 (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по образовательной организации), надбавок за специфику работы в образовательной организации, определенных приложением 3 настоящего Положения, 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 независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение платы за часы педагогической работы не производится.

7.8. 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 плата 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.

7.9 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 платы 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.

7.10 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 (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по образовательной организации), надбавок за специфику работы в образовательной организации, определенных приложением 3 настоящего Положения.

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

7.11 Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательной организации 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 7.4 настоящего Положения;

– 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 или в другой образовательной организации (в одном 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 (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по образовательной организации (структурному подразделению)), надбавок за специфику работы в Учреждении (структурному подразделению) 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).

8. Порядок оплаты труда работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся.

8.1. За педагогическими и другими работниками образовательной организации при направлении их, по согласованию с руководителем образовательной 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.

8.2. Для работы в лагерях с дневным (круглосуточным) пребыванием детей, создаваемых органом местного самоуправления муниципального образования город Тула и Учреждением, 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.

8.3 Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по образовательной организации, выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в образовательной организации, установленным приложением 3 настоящего Положения.

8.4. Педагогическим и иным работникам, привлекаемым к проведению туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по образовательной организации, выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в образовательной организации, установленным приложением 3 настоящего Положения.

9. Другие вопросы оплаты труда.

9.1. Работникам образовательной организации, в том числе заместителям руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в образовательной организации в процентном отношении от оклада, должностного оклада, ставки в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

9.2. Работникам Учреждения, в том числе, заместителям руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников образовательной 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 образовательной организации материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

9.3. Педагогическим работникам, заместителям руководителя, образовательной организации устанавливаются ежемесячные доплаты к

должностному окладу (ставке) за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года N 1989-ЗТО "Об образовании".

9.4. Работникам, занимающим должность «заведующий библиотекой», устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 50 процентов должностного оклада с учетом повышающего коэффициента к окладу по Учреждению в соответствии с Постановлением администрации г.Тулы от 26.03.2021 г. № 585.

9.5. Работникам Организации, занимающим должность «заведующий библиотекой», предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней

Работникам Организации, занимающим должность «заведующий библиотекой», имеющим почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней независимо от стажа работы в соответствии с Постановлением администрации г.Тулы от 26.03.2021 г. № 585.

9.6. Работникам муниципальных библиотек, музеев и их филиалов устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 50 процентов должностного оклада с учетом повышающего коэффициента к окладу по Учреждению в соответствии с Постановлением администрации г.Тулы от 12.07.2019 г. № 2475 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Тула».

9.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, 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 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.

9.8. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников образовательной организации, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда (табл.11) Оплата труда данных высококвалифицированных работников осуществляется на почасовой основе с применением коэффициентов почасовой оплаты к должностным окладам, ставкам работников образования, установленным на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Таблица 11

Коэффициенты почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в Учреждении

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор или доктор наук	доцент или кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных организациях	0,08	0,06	0,03

В размеры оплаты труда, рассчитанной в соответствии с таблицей 11, включена плата за отпуск.

Коэффициенты почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Коэффициенты почасовой оплаты труда демонстраторов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы устанавливаются в размере 0,03 - 0,04.

10. Порядок принятия настоящего Положения.

10.1 Положение обсуждается и принимается на общем собрании образовательной организации, вводится в действие приказом руководителя образовательной организации с указанием даты введения, согласованного с Учредителем.

10.2 Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется в порядке принятия основного документа.

**Приложение 1
к Положению**

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

1. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам Учреждения (за исключением заместителей руководителя, главного бухгалтера), в зависимости от стажа работы.
2. 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.
3. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.
Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.
4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу медицинским работникам Центра засчитывается время работы в медицинских учреждениях, а так же иных учреждениях на медицинских должностях.
5. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу, педагогических работников засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организациях согласно приложению 2 к Положению.
6. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за выслугу лет учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:
 - а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;
 - б) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.
7. 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 б);

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.

8. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 6 и 7, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в Учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, 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.

9. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных Организаций, домов ребенка 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.

10. 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.

11. Работникам Учреждения время педагогической работы в образовательных Организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной 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.

12. 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.

13. Работникам Учреждения 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.

14. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Учреждения создается соответствующая комиссия по исчислению стажа для установления работникам повышающего коэффициента к окладу, ставке за выслугу лет.

**Приложение 2
к Положению**

**Перечень
организаций 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</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, 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 лабораторий, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и</p>

	<p>другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культур-организаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь</p>
<p>II. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p>III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>III. 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) 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</p>	<p>V. Воспитатели, педагоги-организаторы,</p>

<p>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>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.

**Размеры надбавок
за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении)**

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование организаций</i>	<i>Категория работников</i>	<i>Размеры надбавок, %</i>
1. Общеобразовательные Учреждения (Школьное отделение)			
1.1	Общеобразовательные организации (классы, группы, отделения), реализующие инклюзивное обучение	Руководитель организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Учреждения (Приложение 4.)	15
1.2	Общеобразовательные организации, имеющие классы (группы), реализующие адаптированные общеобразовательные программы	Руководитель организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Учреждения (Приложение 4.)	10
1.2	Индивидуальное обучение на дому; дистанционное обучение	Педагогические работники - перечень утверждается приказом директора Учреждения	10
1.3	Классы предпрофильного, профильного и предпрофессионального обучения	Педагогические работники - по перечню, утвержденному приказом директора Учреждения	10
2. Общеобразовательные Учреждения (Дошкольное отделение)			
2.1	Дошкольные образовательные	Руководитель организации,	

	<p>организации с группами, в которых реализуются адаптированные образовательные программы</p>	<p>заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, педагогические работники,</p> <p>с л у ж а</p>	<p>10</p>
--	---	--	-----------

1. Размер надбавки за специфику работы в Учреждении определяется суммарно по всем основаниям, которые соответствуют специфике деятельности Учреждения.
2. Надбавка за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении) устанавливается за фактически отработанное время.

**Приложение 4
к Положению**

Перечень

должностей работников дошкольного отделения, имеющих право на надбавку за специфику (за работу в группах, реализующих адаптированные образовательные программы)

1	Заместитель директора по ДР
2	Старший воспитатель
3	Учитель-логопед
4	Воспитатель
5	Младший воспитатель
6	Музыкальный руководитель
7	Педагог-психолог
8	Инструктор по физической культуре
9	Методист

Перечень

должностей работников школьного отделения, имеющих право на надбавку за специфику (за работу в классах, реализующих адаптированные образовательные программы)

1	Заместитель директора по УВР
2	Учитель-логопед
3	Учитель-дефектолог
4	Педагог- психолог
5	Методист
6	Тьютор
7	Учитель