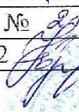


ПРИНЯТО	УТВЕРЖДЕНО
На общем собрании работников МБОУ ЦО № 42	Приказом директора МБОУ ЦО № 42 от «01» 10 2024 г. № 214-09
Протокол № 2 от «01» 10 2024 г.	Директор МБОУ ЦО № 42  Е.Н.Кубанова



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

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзным комитетом МБОУ ЦО № 42
от «01» октября 2024 г.
Председатель профкома  А.Ю.Белозерова

Тула, 2024 год

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников «МБОУ ЦО № 42» (далее – Положение) разработано с учетом положений Указа Президента РФ от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании», постановлением администрации города Тулы от 17 июня 2014 года № 1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность», постановления администрации города Тулы от 09 августа 2024 года № 367 «О внесении изменений в Постановление администрации города Тулы от 17 июня 2014 года № 1776 (вместе с «Изменениями, вносимыми в Постановление администрации города Тулы от 17 июня 2014 года № 1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность»).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения 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) в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;
- 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 осуществления выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

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

Оплата труда работников в МБОУ ЦО № 42 формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

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

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

1.6. Оплата труда работников, 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.

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

1.8. Оплата труда работников осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МБОУ ЦО № 42, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

1.9. 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.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образования.

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 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», постановления администрации города Тулы от 17 июня 2014 года № 1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность», постановления администрации города Тулы от 09 августа 2024 года № 367 «О внесении изменений в Постановление администрации города Тулы от 17 июня 2014 года № 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»:	
1 квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель.	11 735
должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»:	
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.	18 198
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог организатор, социальный педагог.	19 105
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог, методист.	19 649
4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, старший воспитатель, учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, старший воспитатель, тьютор.	20 012

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 2022 года.

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

- повышающий коэффициент к должностному окладу по общеобразовательной организации;
- 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 почетные звания, нагрудные знаки(значки), ведомственные знаки отличия;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам.

2.3. 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.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается директором МБОУ ЦО № 42 в отношении конкретного работника в соответствии с «Положением о порядке и условиях установления

выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ЦО № 42» , принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам МБОУ ЦО № 42 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.

2.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам образовательной организации в зависимости от стажа работы в следующих размерах (табл. 2):

Таблица 2

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.

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

при наличии первой квалификационной категории - 0,1;

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» - 0,2.

молодым специалистам-0,1(устанавливается до получения квалификационной категории, но не более, чем на 3 года);

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих.

3.1. 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 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», постановления администрации города Тулы от 17

июня 2014 года № 1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность», постановления администрации города Тулы от 09 августа 2024 года № 367 «О внесении изменений в Постановление администрации города Тулы от 17 июня 2014 года № 1776» (табл. № 3, 4).

Таблица 3

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.	11 666
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством.	11 979
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:	
1 квалификационный уровень: документовед, инженер, специалист по закупкам, специалист по кадрам, специалист по охране труда, системный администратор, юрист-консульт.	14 598
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:	
1 квалификационный уровень: начальник отдела кадров	18 059

Таблица 4

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

Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Заведующий библиотекой	26 177
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	20 012

Должностной оклад работников по должности советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями увеличивается на 130 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2022 года.

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

- повышающий коэффициент к должностному окладу по общеобразовательной организации;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

3.3. 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.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается директором МБОУ ЦО № 42 в отношении конкретного работника в соответствии с локальным нормативным актом, 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.

3.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от стажа работы в следующих размерах (табл. 5):

Таблица 5

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 1,2 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих.

4.1. Оклады работников образовательной организации, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 248 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», постановлением администрации города Тулы от 17 июня 2014 года № 1776 «Об

утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность», постановления администрации города Тулы от 09 августа 2024 года № 367 «О внесении изменений в Постановление администрации города Тулы от 17 июня 2014 года № 1776» (табл. 6):

Таблица 6

Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих.

Наименование должности	Размер оклада, руб.
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений, кладовщик, плотник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, кухонный рабочий.	7 687
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: повар 4-5 разряда	10 594
2 квалификационный уровень: повар 6-7 разряда	10 697
3 квалификационный уровень: 8 разряд	11 624

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

- повышающий коэффициент к должностному окладу по общеобразовательной организации;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

4.3. 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.

4.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается директором МБОУ ЦО № 42 в отношении конкретного работника в соответствии с «Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ЦО № 42», 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.

4.5.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. 7):

Таблица 7

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 1,2 к настоящему Положению.

5. Порядок и условия оплаты труда работников культуры.

5.1. Размеры окладов работников культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570, постановлением администрации города Тулы от 12 июля 2019 года № 2475 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Тула», постановления администрации г. Тулы от 02 августа 2023 года № 377 «О внесении изменений в Постановление администрации города Тулы от 12 июля 2019 года № 2475» (таб.8):

Таблица 8

Размеры окладов работников культуры.

Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: библиотекарь	12 679

К окладам работников культуры Учреждения устанавливается повышающий корректирующий коэффициент в размере 1,3, образующий новый оклад.

5.2. Работникам культуры Учреждения предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по общеобразовательной организации;

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

5.3. 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.

5.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам культуры с учетом уровня профессиональной подготовки, образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором МБОУ ЦО № 42 персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента до 3,0.

5.5. 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 1 до 5 лет - 0,10;

- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;

- при выслуге лет свыше 10 лет - 0,2.

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

5.6. 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.

6. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников.

6.1. Размеры окладов медицинских работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановления администрации города Тулы от 28 августа 2012 года № 2397 «Об условиях оплаты труда медицинских работников муниципальных учреждений образования, учреждений молодежной политики, финансируемых из бюджета города Тулы» (табл. 9):

Таблица 9

Размеры окладов медицинских работников.

Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
Медицинская сестра диетическая	7 612,50

К окладам медицинских работников Учреждения дошкольного и общего образования устанавливается повышающий корректирующий коэффициент, образующий новый оклад:

- для должностей, отнесенных к ПКГ «Средний медицинский фармацевтический персонал» - 1,5;

6.2. Медицинским работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет (стаж работы);
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

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.

6.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем медицинским работникам организации в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ (табл. 10.):

Таблица 10

Размеры повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности ПКГ.

Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	Коэффициент
Медицинская сестра диетическая 2 квалификационный уровень	0,15

6.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет (стаж работы) устанавливается медицинским работникам организации в зависимости от стажа работы в следующих размерах (табл. 11):

Таблица 11

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет (стаж работы).

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
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

Медицинским работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в образовательной организации, замещающим временно отсутствующих медицинских работников, устанавливается повышающий коэффициент за выслугу лет (стаж работы) по совмещаемым (замещаемым) должностям за фактически отработанное время.

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

6.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен медицинскому работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается директором МБОУ ЦО № 42 в отношении конкретного работника в соответствии с «Положением о порядке и условиях установления

выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ЦО № 42», принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к медицинским работникам не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

6.6. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования медицинских работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,30;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,20;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

Квалификационная категория учитывается при работе медицинских работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

7. Условия оплаты труда заместителей руководителя образовательной организации.

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

7.2. С учетом условий труда заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения и Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ЦО № 42, принятым по согласованию с представительным органом.

7.3. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ЦО № 42, принятым по согласованию с представительным органом.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных организациях Тульской области, утвержденного Постановлением администрации Тульской области от 30 сентября 2008 года № 598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области», работникам МБОУ ЦО № 42 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.)

- 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.

8.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со ст. 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.

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

- 10 % за работу во вредных условиях труда класса 3.1;

- 12 % за работу во вредных условиях труда класса 3.2;

- 14 % за работу во вредных условиях труда класса 3.3;

- 15 % за работу во вредных условиях труда класса 3.4.

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

8.2. Размер доплаты 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 исходя из фактически выполняемого объема работ 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.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и утверждается приказом директора общеобразовательной организации.

На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 процентов должностного оклада (оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производятся при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным штатным расписанием МБОУ ЦО № 42.

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

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

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

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

8.5.1. В соответствии с Постановлением Правительства Тульской области от 15 апреля 2014 года № 190 (с изменениями и дополнениями) «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 педагогическим работникам общеобразовательных организаций, на которых возложены дополнительные обязанности по организации и координации воспитательной работы в конкретном классе (классе – комплекте),

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,

- в размере 5000 рублей – за классное руководство за счет средств федерального бюджета (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при осуществлении классного руководства в двух 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 по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета Тульской области.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, с указанием класса обучения и количеством обучающихся утверждается приказом директора.

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

За время работы в период осенних, зимних и весенних каникул, установленных для обучающихся образовательной организации, и не совпадающих с ежегодными оплачиваемыми и дополнительными отпусками, а также в период 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 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 образовательной организации относятся:

- профилактическая воспитательная работа с обучающимися;
- обеспечение посещаемости учебных занятий;
- обеспечение показателей успеваемости;
- оказание помощи обучающимся различных категорий в учебной деятельности, систематический контроль посещения дополнительных и внеурочных занятий;
- 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 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;
- ведение документации (журнал, план работы классного руководителя, ежемесячные сведения об успеваемости и посещаемости, сведения о заседании комиссий (итоговые ведомости успеваемости), планирование воспитательной работы, отчет по итогам воспитательной работы за полугодие, учебный год и др., в том числе ведение электронных форм документации).

8.5.2. Педагогическим работникам Центра образования устанавливается ежемесячная доплата за заведование кабинетом в размере до 10 % от должностного оклада, ставки, а за заведование актовым залом, спортивным залом, учебными мастерскими, кабинетом информатики, робототехники - до 20 % от должностного оклада, ставки.

Конкретный размер доплаты устанавливается приказом директора общеобразовательной организации.

Функциональные обязанности и направления деятельности заведующего кабинетом закрепляются локальным актом.

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

- ведение документации (паспорт учебного кабинета (лаборатории), опись 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 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 инновационных программ и технологий, в том числе информационно – коммуникационных;

- организация внеклассной работы обучающихся, систематическое проведение занятий предметного кружка или кружка технического творчества, представление экспонатов, изготовленных обучающимися, на выставки технического творчества; подготовка победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований и т.д.;

- обеспечение оформления учебных кабинетов 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, организация и контроль уборки учебного кабинета, 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.

8.5.3. Доплаты за проверку письменных работ педагогическим работникам образовательных организаций рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

- 1-4 классы в размере до 15 % от должностного оклада, ставки (проверка тетрадей каждый день);

- по русскому языку, литературе – до 25 % должностного оклада, ставки (5-6 классы – после каждого урока, 7-9 классы - один раз в неделю, 10-11 классы- 2 раза в месяц);

- по иностранному языку – до 15 % должностного оклада, ставки (1-6 классы- после каждого урока, 7-9 классы- один раз в неделю, 10-11 классы - 2 раза в месяц.

- по математике – до 20 % должностного оклада, ставки (5-6 классы- после каждого урока, 7-9 классы- один раз в неделю, 10-11 классы - 2 раза в месяц.

- по химии, физике, биологии, информатике, истории, обществознанию, географии, черчению и другим предметам (контрольные, самостоятельные, практические, лабораторные работы) - до 10% должностного оклада, ставки.

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

8.5.4. Педагогическим работникам Центра образования устанавливается ежемесячная доплата за работу с детьми из социально неблагополучных семей

– до 20 % от должностного оклада, ставки.

8.5.5. Доплаты за руководство методическими объединениями (далее МО) педагогическим работникам МБОУ ЦО № 42 устанавливается до 50 % от должностного оклада, ставки. Заместителям руководителя МО устанавливается компенсационная выплата в размере до 30 % от должностного оклада, ставки.

Конкретный размер доплаты устанавливается приказом директора общеобразовательной организации.

Функциональные обязанности и направления деятельности руководителя и заместителя руководителя МО закрепляются локальным актом.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за руководство МО педагогическим работникам МБОУ ЦО № 42 относятся:

- ведение и утверждение документации (план работы МО), индивидуальные планы педагогических работников, утверждение учебно-программной документации, отчеты педагогических работников, отчет о работе МО), соблюдение сроков предоставления документации;

- организация и руководство работой по учебно-методическому обеспечению учебных дисциплин (участие в разработке рабочих учебных планов и программ по учебным дисциплинам, программ по 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 работ, тестов);

- 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, рассмотрение, обсуждение и утверждение планов работы педагогических работников, календарно-тематических планов, других материалов, относящихся к компетенции МО;

- участие в профориентационной работе.

8.5.6. Доплату за работу в качестве наставника-специалиста работникам МБОУ ЦО № 42 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, ставки. Доплата старшим наставникам, назначаемым из

числа руководителей МО и наиболее опытных учителей, составляет также до 10 % от должностного оклада (ставки).

Конкретный размер доплаты устанавливается приказом директора МБОУ ЦО № 42.

Функциональные обязанности и направления деятельности наставника закрепляются локальным актом.

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

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

- оказание помощи в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников Центра образования, 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 помощи 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 развития профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорение процесса профессионального становления и развития педагога, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные на него функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

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

8.6. За выполнение обязанностей по защите социально-трудовых и связанных с ними экономических интересов работников, по разработке, заключению и контролю над выполнением коллективного договора устанавливается компенсационная выплата в размере до 40 % председателю

профсоюзного комитета.

8.7. За выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в круг должностных устанавливается компенсационная выплата до 100 % от должностного оклада, ставки по должностям:

- учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель, старший воспитатель, методист, тьютор, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, преподаватель-организатор ОБЖ;

- начальника отдела кадров;
- специалист по кадрам ;
- специалист по закупкам;
- специалист по охране труда;
- документовед;
- инженер;
- заведующий хозяйством;
- заведующий библиотекой;
- библиотекарь.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом организации, 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.

Компенсационные выплаты производятся в т.ч. при выполнении трудовых функций в условиях дистанционной работы.

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

9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

9.1. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному 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 выполняемой работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

9.2. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются руководителем образовательной организации в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности и фиксируются в установленном порядке в приказе по согласованию с представительным органом работников.

9.3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в Положении о стимулирующих выплатах, утвержденным приказом руководителя образовательной организации и согласованного с главным распорядителем бюджетных средств.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор Центра образования с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), созданной в образовательной организации.

9.4. Установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ЦО № 42 осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организации, а так же за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

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

Порядок и условия почасовой оплаты труда.

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

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

10.3. 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.

10.4. 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 Центру образования), 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.

10.5. 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.

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

10.7. 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.

10.8. 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.

10.9. 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 9.4 настоящего Положения;

– 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 Центре образования (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).

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

11.1. 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.

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

11.3. 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.

11.4. 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.

12. Другие вопросы оплаты труда.

12.1. 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.

12.2. Работникам образовательной организации 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.

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

12.2.2. 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.

12.2.3. Работникам, уходящим на пенсию (при увольнении с формулировкой « в связи с выходом на пенсию»), а также юбилярам (50,60,70 лет), отработавшим в МБОУ ЦО № 42 не менее 5 лет, выплачивается единовременное пособие в размере должностного оклада.

12.2.4. Выплаты производятся за счет средств Центра образования при наличии ассигнований.

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.

12.3. 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 № 1989-ЗТО «Об образовании».

12.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при 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.

12.5. 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.12). 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 12

Коэффициенты почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в Центре образования .

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор или доктор наук	доцент или кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных организациях	0,044	0,035	0,03

В размеры оплаты труда, рассчитанной в соответствии с таблицей 12 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.

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

12.6. Работникам, занимающим должности «Заведующий библиотекой», предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней (Постановление Администрации города Тулы от 26.03.2021 г. № 585).

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 (п. 12.7 введен на основании Постановления администрации г. Тулы от 26 марта 2021 года № 585).

12.6.1. Иным работникам библиотек предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 5 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 12 календарных дней (в соответствии со ст.116 ТК РФ).

12.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск также предоставляется:

12.7.1. За работу в режиме ненормированного рабочего времени в количестве 14 календарных дней заместителю директора по АХР, заместителю

директора по безопасности.

12.7.2. За работу во вредных и опасных условиях труда в количестве 7 календарных дней повару (ст. 117 ТК РФ).

13. Порядок принятия настоящего Положения.

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

13.2. 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 лет 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 лет 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</p>

	<p>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 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</p>	<p>IV. Руководящий, командно-летный, командно-</p>

<p>организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
<p>V. Общежития организаций, предприятий, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
<p>VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации</p>	<p>VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, ПСИХОЛОГ</p>

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в организациях здравоохранения и социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение 3

к Положению

**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 МБОУ ЦО № 42 (Приложение 4)	15
1.2	Общеобразовательные организации, имеющие классы (группы), реализующие адаптированные образовательные программы	Руководитель организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников МБОУ ЦО № 42 (Приложение 4)	10
1.3	Индивидуальное обучение на дому; дистанционное обучение	Педагогические работники - перечень утверждается приказом директора общеобразовательной организации	10
1.3	Классы предпрофильного, профильного и предпрофессионального	Педагогические работники - по перечню, утвержденному приказом директора общеобразовательной	10

	о обучения	организации	
2. Общеобразовательные Учреждения (Дошкольное отделение)			
2.1	Дошкольные образовательные организации с группами, в которых реализуются адаптированные образовательные программы	Руководитель организации, заместитель руководителя, педагогические работники, служащие, медицинские работники – по перечню утвержденному приказом директора общеобразовательной организации (Приложение 4)	10

1. Размер надбавки за специфику работы в МБОУ ЦО № 42 определяется суммарно по всем основаниям, которые соответствуют специфике деятельности Учреждения.

2. Надбавка за специфику работы в общеобразовательном учреждении устанавливается за фактически отработанное время.

**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

**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	Учитель-логопед
3	Старший воспитатель
4	Воспитатель
5	Младший воспитатель
6	Музыкальный руководитель
7	Педагог-психолог
8	Инструктор по физической культуре
9	Методист