****

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ЗАОКСКИЙ РАЙОН**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| **от 06 августа 2024 года** | **№ 759** |

**Об утверждении Положения об условиях оплаты труда**

**работников муниципальных организаций**

**муниципального образования Заокский район,**

**осуществляющих образовательную деятельность**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом муниципального образования Заокский район, администрация муниципального образования Заокский район ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образовании Заокский район, осуществляющих образовательную деятельность (приложение).

2.Признать утратившими силу Постановление администрации муниципального образования Заокский район от 26.06.2022 № 1112 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Заокский район, осуществляющих образовательную деятельность».

3.Постановление подлежит размещению на официальном сайте администрации муниципального образования Заокский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4.Постановление вступает в силу со дня его обнародования и распространяется на правоотношения, возникающие с 01.09.2024 года, за исключением правоотношений предусмотренных ч. 2.2 п.14 абзац 6, п.15. абзац 7, пункт 18, ч.7 п. 55,56 для которых устанавливается срок возникновения с 01.01.2025 года.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Глава администрации муниципального образования Заокский район** |  | **А.Ю. Атаянц** |

Приложение

к постановлению администрации

муниципального образования

Заокский район

от 06.08.2024 № 759

**Положение**

**об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Заокский район,**

**осуществляющих образовательную деятельность**

**1.Общие положения**

1.Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Заокский район, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Положение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников муниципальных организаций Заокский район , осуществляющих образовательную деятельность (далее соответственно – Организации, работники) в соответствии с Трудовым кодексом, нормативно-правовыми актами, указанными в пункте 3 раздела 1 Положения и определяет:

-порядок и условия оплаты труда работников образования, включая размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы по должностям в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее - ПКГ), размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам;

-порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих, включая размеры должностных окладов по должностям в соответствии с ПКГ, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;

-порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, включая размеры должностных окладов по должностям в соответствии с ПКГ, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;

-условия оплаты труда руководителя Организации и его заместителей;

-порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Организации;

-порядок и условия установления выплат компенсационного характера в Организациях;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в Организациях;

-особенности оплаты труда педагогических работников;

размеры повышающего коэффициента за выслугу лет в Организациях;

-порядок исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет;

-перечень организаций (учреждений) и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж;

-порядок отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителя и объемные показатели деятельности Организации;

-перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя Организации;

-размеры надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении);

-коэффициенты почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в Организации;

-другие вопросы оплаты труда.

2.В Положении используются следующие понятия и определения:

**-система оплаты труда** – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников организации за выполнение ими трудовых обязанностей;

**-заработная плата (оплата труда работника)** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты;

**-должностной оклад (оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

**-тарифная ставка** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**-выплаты компенсационного характера**– доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера;

**-выплаты стимулирующего характера** – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

**-МРОТ**– минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом.

3.Система оплаты труда работников Организации устанавливается с учетом:

-Трудового кодекса Российской Федерации;

-Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=351297&date=22.05.2020&dst=100667&fld=134) от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-[Номенклатуры](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=150570&date=22.05.2020&dst=100009&fld=134) должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225;

Единого квалификационного [справочника](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=116278&date=22.05.2020&dst=100009&fld=134) 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»;

[Приказа](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=325102&date=22.05.2020) 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=198999&date=22.05.2020&dst=100011&fld=134) 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW067&n=103898&dst=100033&field=134&date=10.06.2022) видов выплат компенсационного характера и [Перечня](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW067&n=103898&dst=100039&field=134&date=10.06.2022) видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области, утвержденных постановлением администрации Тульской области от 30 сентября 2008 г. № 598;

Отраслевых положений по оплате труда работников государственных учреждений Тульской области;

Нормативно-правовых актов муниципального образования Заокский район, содержащих нормы трудового права;

Мнения представительного органа работников.

Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами.

4.Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, предусмотренных по должностям педагогических работников за норму часов педагогической работы (далее - ставка), повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам, надбавку за специфику работы в Организации, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.Положение распространяется на Организации независимо от ведомственной принадлежности, если соответствующие вопросы не урегулированы иными нормативными правовыми актами Тульской области и нормативными правовыми актами муниципального образования Заокский район.

6.Оплата труда работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для работников государственных организаций Тульской области соответствующих отраслей.

**2.Порядок и условия оплаты труда работников Организации**

7.Заработная плата работника определяется исходя из:

-должностного оклада;

-выплат компенсационного характера;

-выплат стимулирующего характера;

В соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

В соответствии с ч.3 ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

8.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.

9.Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

**2.1.Порядок и условия оплаты труда**

**работников образования**

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Размер, рублей** |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» | 9668,00 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 11283,0 |
| 2 квалификационный уровень | 11849,0 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники» |  |
| 1 квалификационный уровень | 17498,0 |
| 2 квалификационный уровень | 18370,0 |
| 3 квалификационный уровень | 18893,0 |
| 4 квалификационный уровень | 19242,0 |
| Должности, отнесенные к ПКГ«Руководители структурных подразделений» |  |
| 1 квалификационный уровень | 20297,0 |
| 2 квалификационный уровень | 21311,0 |
| 3 квалификационный уровень | 21922,0 |

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений Организации устанавливаются на 10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

Должностные оклады, ставки работников Организации, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Должности** | **Размер, рублей** |
| Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 19242,0 |

Должностной оклад работников по должности советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями увеличивается на 100 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленных по состоянию на 31 декабря 2012 года.

**2.2.Порядок и условия оплаты труда работников,**

**занимающих должности служащих**

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Размер, рублей** |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 8064,0 |
| 2 квалификационный уровень | 8441,0 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 11217,0 |
| 2 квалификационный уровень | 11518,0 |
| 3 квалификационный уровень | 11858,0 |
| 4 квалификационный уровень | 12538,0 |
| 5 квалификационный уровень | 13508,0 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 14036,0 |
| 2 квалификационный уровень | 14665,0 |
| 3 квалификационный уровень | 15355,0 |
| 4 квалификационный уровень | 16044,0 |
| 5 квалификационный уровень | 16783,0 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 17364,0 |
| 2 квалификационный уровень | 18496,0 |
| 3 квалификационный уровень | 19375,0 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Должности** | **Размер, рублей** |
| Заведующий библиотекой | 25170,0 |
| Системный администратор, специалист по охране труда, специалист по закупкам | 14036,0 |

**2.3.Порядок и условия оплаты труда работников,**

**осуществляющих деятельность по профессиям рабочих**

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Размер, рублей** |
| **ПКГ****«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** |
| 1 квалификационный уровень | 7391,0 |
| 2 квалификационный уровень | 7639,0 |
| **ПКГ****«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»** |
| 1 квалификационный уровень | 10186,0 |
| 2 квалификационный уровень | 10285,0 |
| 3 квалификационный уровень | 11176,0 |
| 4 квалификационный уровень | 11314,0 |

4 квалификационный уровень устанавливается по решению руководителя Организации за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ (особо ответственных) работ рабочим , привлекаемым к выполнению таких работ.

14.В Организации устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам), ставкам:

-персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке;

-повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению);

-повышающий коэффициент к должностному окладу (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.

Размер выплат при применении повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада), ставки на повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке.

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

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов
к должностным окладам (окладам), ставкам приведены в пунктах 15–19 настоящего Положения».

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

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

Выплаты при применении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке носят стимулирующий характер.

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

16.Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению) устанавливается:

-в размере 0,25 работникам, работающим в Организации (структурном подразделении), расположенной в сельской местности;

-в размере 0,15 педагогическим работникам, работающим в Организации (структурном подразделении), расположенной в поселке городского типа (рабочем поселке);

-в размере 0,15 работникам, занимающим должности «Заведующий библиотекой», работающим в Организации (структурном подразделении), расположенной в поселке городского типа (рабочем поселке).

Перечень поселков городского типа (рабочих поселков) утверждается постановлением Правительства Тульской области».

17.Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет устанавливается работникам Организации согласно приложениям № 1–3 к настоящему Положению.

18.Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки (значки), ведомственные знаки отличия педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Организации, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливается за:

1)почетные звания «Народный учитель СССР» или «Народный учитель Российской Федерации» (со дня присвоения почетного звания) - в размере 0,2;

2)почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, (со дня присвоения почетного звания) в размере 0,15;

3)почетные звания, нагрудные знаки и ведомственные знаки отличия: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», нагрудный знак «Отличник народного просвещения», нагрудные знаки союзных республик бывшего Союза ССР; другие почетные звания, нагрудные знаки (значки) Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации (со дня присвоения почетного звания, награждения) –
в размере 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается по одному из имеющихся оснований, по которому предусмотрен наибольший размер.

Руководителю Организации повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается органом исполнительной власти Тульской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Организации (далее - учредитель).

Педагогическим работникам, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Организации , деятельность которых связана с образовательным процессом, повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки(значки), ведомственные знаки отличия устанавливается руководителем Организации.

19.Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам устанавливается до получения квалификационной категории, но не более, чем на 3 года, в размере – 0,10.

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

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

22.Особенности оплаты труда педагогических работников устанавливаются приложением № 4 к настоящему Положению.

**3. Условия оплаты труда**

**руководителя Организации и его заместителей**

23.Администрацией муниципального образования Заокский район, осуществляющей функции и полномочия учредителя Организации, в отношении руководителей Организации утверждается Положение об условиях оплаты труда руководителей образовательных организаций, в котором в том числе устанавливаются виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, определяются показатели эффективности деятельности.

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

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя Организации определяется администрацией муниципального образования Заокский район, осуществляющей функции и полномочия учредителя Организации (далее – учредитель) в соответствии с отнесением Организации к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Организации.

Порядок отнесения Организации к группе по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности Организации предусмотрены **Приложением № 5** к настоящему Положению.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей Организаций относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создана Организация. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей Организаций определен **Приложением № 6** к настоящему Положению.

Конкретный перечень наименований должностей, относящихся к основному персоналу, устанавливается локальным нормативным актом Организации, в зависимости от направления деятельности Организации.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Организации и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Организации (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) не может превышать восьмикратного размера.

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

Руководителю Организации указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Заместителям руководителя Организации указанные выплаты устанавливаются руководителем Организации в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, согласованным с представительным органом работников Организации.

25.Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю Организации устанавливаются учредителем с учетом результата деятельности Организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Организации, предусмотренными нормативным актом учителя, согласованным с Тульской областной организацией профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

**4.Порядок исчисления размера средней заработной платы**

**для определения размера должностного оклада**

**руководителя Организации**

26.Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Организации (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Организации.

27.При расчете средней заработной платы учитываются оклады, должностные оклады, ставки, выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Организации, которые осуществляются за счет средств бюджета Тульской области.

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

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Организации осуществляется Организацией за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя Организации.

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

29.При определении среднемесячной численности работников основного персонала Организации учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Организации, являющихся внешними совместителями.

30.Среднемесячная численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

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

31.Работники основного персонала Организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а)исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели:

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

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

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

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

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

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

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

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

33.Изменение размера кратности для установления должностного оклада руководителя Организации производится с учетом изменения объемных показателей. Размер кратности для установления должностного оклада руководителя Организации определяется учредителем на календарный год. В течение года возможно изменение коэффициента кратности к средней заработной плате основного персонала с учетом изменений объемных показателей.

34.При создании новой Организации и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала Организации для определения должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя Организации определяется учредителем – муниципальным образованием Заокский район в лице администрации.

**5.Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

35.В соответствии с [Перечн](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW067&n=103898&dst=100033&field=134&date=10.06.2022)ем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Тульской области, утвержденным Постановлением администрации Тульской области от 30 сентября 2008 г. № 598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области», работникам Организации 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:

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

при совмещении профессий (должностей);

при расширении зон обслуживания,

при увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

при разделении рабочего дня на части;

за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, наставничество, руководство районным методическим объединением, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, работа с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.)

и в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, принятым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютных размерах. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

Работодатель по согласованию с представительным органом работников принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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.

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:

5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1;

10% за работу во вредных условиях труда класса 3.2;

12% за работу во вредных условиях труда класса 3.3;

15% за работу во вредных условиях труда класса 3.4.

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

Поскольку работа во вредных или опасных условиях труда относится к работе, выходящей за рамки норм труда, то ее оплата производится после доведения размера месячной заработной платы до МРОТ.

У работника сохраняется вредный класс условий труда после окончания действия результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, если работодателем не проводились мероприятия по устранению факторов, приведших к образованию вредных и (или) опасных условий труда.

Истечение срока действия результатов аттестации рабочих мест не является основанием для работодателя не устанавливать или отменять установленные ранее работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, гарантии и компенсации за работу в таких условиях.

Не своевременное проведение специальной оценки условий труда по окончании срока действия результатов аттестации рабочих мест по условиям труда является нарушением действующих норм законодательства и может являться основанием для привлечения к административной ответственности.

37.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 трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:

а)за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ до 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

б)за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни до 90 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

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

Конкретный размер доплат устанавливается локальным нормативным актом 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 в штатных расписаниях учреждения.

38.Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов часовой ставки (должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

39.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&date=17.05.2022) 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.

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.

40.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.

41.В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата работ, выполняемых в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочная работа, работа в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) производится после доведения размера месячной заработной платы до МРОТ.

42.К доплатам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, относятся доплаты за классное руководство, наставничество, руководство районным методическим объединением, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

Педагогическим работникам 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;

в классе, реализующем общеобразовательные адаптированные программы, с наполняемостью не менее 9 человек;

в классе компенсирующего обучения с наполняемостью не менее 10 человек;

в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

За классное руководство в классе, наполняемость которых менее наполняемости, установленной абзацем 2 настоящего пункта, размер доплаты за выполнение функций классного руководителя рассчитывается пропорционально численности обучающихся.

Порядок установления ежемесячных доплат за выполнение функций классного руководителя устанавливается приложением № 9 к настоящему Положению.

43.Доплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями) педагогическим работникам образовательных организаций рекомендуется устанавливать в размере до 1500 рублей. Конкретный размер доплаты устанавливается локальным нормативным актом организации.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями) 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 (лабораторий) современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, обеспечение учебных дисциплин необходимым оборудованием для проведения лабораторных и практических работ;

-учебно-методическое обеспечение преподаваемых учебных дисциплин (наличие учебно-справочного, дидактического, раздаточного материала, пособий и разработок);

-использование при работе в учебных кабинетах (лабораториях) инновационных программ и технологий, в том числе информационно – коммуникационных;

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

-обеспечение оформления учебных кабинетов (лабораторий) в соответствии с современными требованиями эстетики;

-обеспечение сохранности оборудования и инвентаря, контроль правильности использования оборудования;

- обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий проведения учебного процесса в учебном кабинете (лаборатории), организация и контроль уборки учебного кабинета (лабораторий), подготовка к началу учебного года;

-выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности, обеспечение безопасного состояния рабочих мест, оборудования, приборов;

-организация и участие в ремонтных работах в кабинете (лаборатории).

Аналогично устанавливаются доплаты из фонда надбавок и доплат за заведование учебными мастерскими в случаях, когда штатным расписанием не предусмотрена должность заведующего учебными мастерскими.

44.Доплаты за руководство районными методическими объединениями (далее – РМО) педагогическим работникам образовательных организаций рекомендуется устанавливать в размере до 2500 рублей. Конкретный размер доплаты устанавливается локальным нормативным актом организации.

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

-организация и руководство работой по учебно-методическому обеспечению учебных дисциплин;

-совершенствование методического и профессионального мастерства педагогических работников, оказание помощи начинающим педагогическим работникам, внесение предложений по аттестации педагогических работников;

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

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

-рассмотрение, обсуждение и утверждение планов работы педагогических работников, других материалов, относящихся к компетенции РМО.

45.Доплаты за наставничество педагогическим работникам образовательных организаций рекомендуется устанавливать в размере до 2000 рублей. Конкретный размер доплаты устанавливается локальным нормативным актом организации.

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

-русский язык, литература – 15 % оклада (должностного оклада), ставки;

-математика, иностранный язык, химия, физика, биология и др. - 10% оклада (должностного оклада), ставки.

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

47.Доплаты за работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, рекомендуется устанавливать в размере до 20 % оклада (должностного оклада), ставки.

Конкретный размер доплаты устанавливается локальным нормативным актом организации.

**6.Порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера**

48.В целях поощрения работников Организации за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;

иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам Организации (за исключением руководителя), размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актам, согласованным с представительным органом работников Организации

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.

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.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Организации, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), созданной в Организации.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Комиссия на основе представленных материалов проводит экспертную оценку результативности деятельности работников в соответствии с установленными в организации критериями эффективности работы.

Решение комиссии выносится на основании заполненных им оценочных листов, ведомостей в следующем порядке:

заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю, - по представлению руководителя организации;

руководителям структурных подразделений Организации и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя организации;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях организации, – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений Организации.

Критерии эффективности работы устанавливаются локальным актом организации, согласованным с представительным органом работников. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников учреждения рекомендуется устанавливать по видам стимулирующих выплат и конкретным должностям работников. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводится шкала показателей.

49. Персональный повышающий коэффициент (далее ППК) к должностному окладу (окладу, ставке) работнику устанавливается на определенный срок с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

По результатам проведения оценки в соответствии с установленными критериями работнику может быть установлен ППК к окладу до 3,0.

Установление ППК к должностному окладу (окладу, ставке) работникам организации не носит обязательный характер.

50.Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

Премиальные выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке) работника, а также в абсолютных размерах или каждому критерию присваивается определенное количество баллов (диапазон баллов).

Размер премиальной выплаты определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников в следующем порядке:

-проведение промежуточной «балльной» оценки результатов деятельности работников с использованием баллов по установленным критериям. Результатом промежуточной оценки является сводный "балльный" список работников;

-определение "стоимости" 1 балла, для чего сумма средств, планируемых на установление выплат стимулирующего характера, делится на общее количество баллов, набранных работниками;

-расчет размера выплаты стимулирующего характера для конкретного работника путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

В целях проведения всесторонней и объективной оценки для осуществления премиальных выплат по итогам работы оценка должна осуществляться по всем работникам организации.

Размер премирования за отчетный период заместителям руководителя устанавливается по решению руководителя Организации с учетом достижения показателей эффективности деятельности государственных организаций, предусмотренных постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 № 777 «Об утверждении Методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ), финансового менеджмента и стимулирования руководителей государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ) и финансового менеджмента».

Максимальный размер премиальных выплат заместителям руководителя устанавливается не выше размера премирования руководителя организации.

51.Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации.

52.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Организации;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Организации;

непосредственное участие в реализации национальных проектов.

7.**Другие вопросы оплаты труда**

53.Работникам Организации, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в Организации (структурном подразделении) в процентном отношении от должностного оклада (оклада), ставки в соответствии **Приложением № 7** к настоящему Положению.

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

Руководителю Организации надбавка за специфику работы в Организации.

Работникам Организации надбавка за специфику работы в Организации (структурном подразделении) устанавливается руководителем Организации.

54.Работникам Организации, в том числе руководителю Организации и его заместителям, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а так же за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь в случаях и согласно перечню предоставляемых документов, предусмотренных локальными нормативными актами Организации по согласованию с представительным органом работников.

Учитывая, что материальная помощь не зависит от индивидуальных результатов деятельности работника ее размер может устанавливаться до одной минимальной заработной платы по Тульской области.

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

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

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

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

Руководителю Организации указанные доплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Организации указанные доплаты устанавливаются руководителем Организации.

56.Работникам Организации в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года N 1989-ЗТО "Об образовании" один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада (оклада), ставки по основной занимаемой должности в соответствии с приложением №10 к настоящему Положению.

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

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

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения - со дня присвоения, награждения.

При 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.

58.В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной Организации, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно **Приложению № 8** к настоящему Положению.

Оплата труда данных высококвалифицированных работников осуществляется на почасовой основе с применением коэффициентов почасовой оплаты, предусмотренных **Приложением № 8** к настоящему Положению к должностному окладу, ставке должностей, отнесенных к 1 квалификационному уровню ПКГ «Педагогические работники».

В размеры оплаты труда, рассчитанной в соответствии с **Приложением № 8** к настоящему Положению, включена оплата за отпуск.

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

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится с применением коэффициентов почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

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

Приложение 1

к Положению об условиях оплаты труда

работников муниципальных организаций

 МО Заокский район, осуществляющих

 образовательную деятельность

**ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ**

**к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет в муниципальных организациях МО Заокский район, осуществляющих образовательную деятельность**

1.Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам муниципальных организаций муниципального образования Заокский район, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Организации) (за исключением руководителя, заместителей руководителя) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

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

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет устанавливается к должностному окладу (окладу), ставке как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, за фактически отработанное время.

2.Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

3.Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет в Организациях производится в порядке, предусмотренном **приложением 2** к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Заокский район, осуществляющих образовательную деятельность.

4.В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет работникам образования и работникам дополнительного профессионального образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организациях согласно **приложению 3** к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Заокский район, осуществляющих образовательную деятельность.

Приложение **2**

к Положению об условиях оплаты труда

работников муниципальных организаций

 МО Заокский район, осуществляющих

 образовательную деятельность

**ПОРЯДОК**

**исчисления стажа для установления повышающего коэффициента**

**к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет**

1.В стаж работы засчитывается:

а)время работы в Организации;

б)время службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации; время службы в Вооруженных силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию образования не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

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

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

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

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

ж)время работы в органах исполнительной власти всех уровней, организациях (учреждениях) на идентичных должностях (профессиях), а также должностях (профессиях), связанных с направлением деятельности организации или отвечающих функционалу занимаемой в организации должности.

2.Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (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.

3.Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а)время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте «а» пункта 2 Порядка исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет (далее - Порядок);

б)время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профессионального образования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в аппарате Уполномоченного по правам ребенка, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

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

преподавателям-организаторам(основ безопасности 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.

5.Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных организаций в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

6.Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организации высшего образования, профессиональной образовательной организации педагогического образования.

7.Работникам Организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8.В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

9.Работникам Организаций могут быть засчитаны в стаж работы иные периоды работы (службы) в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

10.Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, утвержденным локальным нормативным актом Организации, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Организации создается соответствующая комиссия по исчислению стажа для установления работникам повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет.

Приложение 3

к Положению об условиях оплаты труда

работников муниципальных организаций

 МО Заокский район, осуществляющих

 образовательную деятельность

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**организаций (учреждений) и должностей,**

 **время работы в которых засчитывается в стаж**

**работников образования (педагогический стаж)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование организаций** | **Наименование должностей** |
| I.Образовательные организации, в том числе военные профессиональные организации, военные образовательныеорганизации высшего образования; образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники. поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых, организации реализующие программы спортивной подготовки. | I.Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, музыкальные воспитатели преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности, основ по туризму, 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), концертмейстеры, руководители, старшие воспитатели, классные социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, тренеры, старшие важатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной,воспита-тельной,культурно-воспитательной работе, по производственному обучению(работе), по иностранному языку, по учебно-летной 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, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь |
| II.Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности) | II.Руководители, их заместители,заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты |
| III.1.Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления2.Отделы (бюро) технического обучения отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве | 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 |
| IV.Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации | IV.Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты |
| 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 | 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 |
| VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации | 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 |

***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 республиканских, краевых, областных больниц.

Приложение 4

к Положению об условиях оплаты труда

работников муниципальных организаций

 МО Заокский район, осуществляющих

 образовательную деятельность

**ОСОБЕННОСТИ**

**оплаты труда педагогических работников**

**1.Порядок оплаты труда за часы**

**педагогической работы**

1.1.Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность (далее - педагогические работники) в муниципальных организациях МО Заокский район, осуществляющих образовательную деятельность(далее - Организации), устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определена Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 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».

Тарификационный список педагогических работников формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификация производится раздельно по полугодиям.

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

1.3.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 педагогическую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета оплаты за часы педагогической работы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

1.4.Педагогическим работникам, поступившим на работу в период летних каникул, оплата за часы педагогической работы до начала учебного года производится из расчета размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог – наставник», «педагог – методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавку за специфику работу в организации (структурном подразделении), определенных **Приложением 7**к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций МО Заокский район, осуществляющих образовательную деятельность.

**2.Установление объема учебной нагрузки**

**педагогических работников**

2.1.Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам при заключении трудового договора на начало учебного года (в текущем учебном году) не может быть уменьшен в текущем учебном году (на следующий учебный год), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам и сокращения количества обучающихся (классов).

2.2.За педагогическую работу или учебную работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной работы.

2.3.Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем распределяется для выполнения другими педагогическими работниками на период нахождения в этом отпуске.

2.4.Руководствуясь Письмом Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26.10.2004г. № АФ-947/96 предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в той же Организации руководителем Организации, ведущим ее помимо основной работы, устанавливается в объеме не более 9 часов в неделю.

2.5.Заместителям руководителя Организации, оформленным по основной должности на полную ставку, рекомендуется устанавливать предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в той же Организации в объеме не более 9 часов в неделю.

**3.Условия применения почасовой оплаты труда**

2.1.Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных Организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

 за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования), привлекаемых для педагогической работы в Организации;

при оплате за часы педагогической работы в объеме 300 часов в год в той же или другой Организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой на основе тарификации;

2.2.Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог – наставник», педагог – методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных **Приложением 7** к Положению об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад, ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.3.Оплата труда педагогических работников за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы в порядке, предусмотренном абзацем 2 пункта 1.2. настоящего приложения с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию

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

3.1.За педагогическими и другими работниками Организаций при направлении их, по согласованию с руководителем Организации, в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в загородных оздоровительных организациях независимо от организационно-правовых форм сохраняется заработная плата, установленная трудовым договором.

3.2.Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых на базе Организаций, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, установленной трудовым договором. В случае привлечения их к работе сверх предусмотренного при тарификации объема учебной нагрузки, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

Для педагогических и других работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время, с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.3. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей – при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог – наставник», «педагог – методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных **Приложением 7** к Положению.

3.4.Педагогическим и иным работникам, привлекаемым к проведению туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, помимо заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (оклада), ставкам (повышающего коэффициентам к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог – наставник», «педагог – методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), устанавливается в соответствии с **Приложением 7** к Положению.

Приложение 5

к Положению об условиях оплаты труда

работников муниципальных организаций

 МО Заокский район, осуществляющих

 образовательную деятельность

**ПОРЯДОК**

**отнесения муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность к группам по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности муниципальных организаций муниципального**

**образования Заокский район,**

**осуществляющих образовательную деятельность**

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3.По организациям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в образовательных организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

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

в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд).

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

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

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

7.Объем деятельности каждой Организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям, приведенным в таблице № 1.

8.Организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности таблицы №1 в соответствии с таблицей № 2.

**Таблица № 1. Объемные показатели деятельности Организации**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Объемные показатели** | **Условия расчета** | **Кол-во баллов** |
| 1. | Количество обучающихся в Организации (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) | За каждогообучающегося | 0,3 |
| 2. | Количество работников в Организации | За каждого работникаДополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию | 10,51 |
| 3. | Количество обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа | За каждого обучающегося | 0,5 |
| 4. | Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья | За каждого обучающегося | 0,5 |
| 5. | Наличие статуса базовой, ресурсной Организации, стажировочной площадки, пилотной Организации | За каждый вид | 10 |
| 6. |  Наличие статуса региональной инновационной площадки |  | 15 |
| 7. |  Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой | За каждый вид | 15 |
| 8. |  Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин и другой учебной техники | За каждую единицу | 3,но не более 20за все автотранспортные средства |
| 9. |  Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | За каждый вид | 50 |
| 10. |  Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений, жилых домов | За каждый вид | 20 |
| 11. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | За каждый класс | 10 |
| 12. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе объектов инфраструктуры Организации: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования) | За каждый вид | 10 |
| 13. | Наличие классов (групп), перешедших на федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения | За каждый класс | 5 |
| 14. | Наличие групп дошкольного образования в Организации | За каждую группу | 10 |
| 15. | Наличие обучающихся в Организациях (за исключением организаций дополнительного образования), получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг) | За каждого обучающегося | 0,5 |
| 16. | Наличие обучающихся, полу-чающих бесплатные дополни-тельные образовательные услуги вне данной Организации(кружках, секциях и другихформах организации дополнительных образовательныхуслуг)  | За каждого обучающегося | 0,1 |
| 17. | Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной деятельности обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.) | За каждый вид | 15 |
| 18. | Наличие классов (групп), в которых реализуется инклюзивное обучение | За каждый класс | 5 |
| 19. | Наличие классов в общеобразовательной организации с углубленным изучением отдельных предметов, классов профильного обучения | За каждый класс | 5 |
| 20. | Наличие групп продленного дня в общеобразовательной организации | За каждую группу | 5 |
| 21. | Наличие обучающихся по дистанционной форме обучения | За каждого обучающегося | 0,5 |
| 22. | Наличие обучающихся по индивидуальному учебному плану, в том числе реализующих ускоренное обучение | За каждогообучающегося | 0,5 |

**Таблица № 2. Виды групп по оплате труда руководителей по сумме баллов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименования образовательных организаций** **(тип и специфика деятельности)** | **Группа, к которой образовательная организация****относится по оплате труда руководителей по сумме баллов** |
| I гр. | II гр. | III гр. | IV гр. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | **Дошкольные** образовательныеорганизации;**Общеобразовательные**организации;Организации **дополнительного**образования | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |
| 2. | **Общеобразовательные** организации с профильнымиклассами;Организации с наличием **групп дошкольного образования** | свыше 450 | до 450 | до 300 |  |
| 3. | Организации с классами (группами), реализующими **адаптированные образовательные программы**; Общеобразовательные организации **с классами углубленного обучения** | свыше 400 | до 400 | до 300 |  |

Приложение 6

к Положению об условиях оплаты труда

работников муниципальных организаций

МО Заокский район, осуществляющих

 образовательную деятельность

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, относимых к основному персоналу,**

**для определения размеров должностных окладов руководителей**

**Организаций**

Воспитатель

инструктор по труду

инструктор по физической культуре

концертмейстер

логопед

методист

музыкальный руководитель

педагог дополнительного образования

педагог-opганизатор

педагог-психолог

помощник воспитателя

преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности

социальный педагог

старший (методист, воспитатель, педагог дополнительного образования)

тренер-преподаватель

тьютор

учитель

учитель-дефектолог

учитель-логопед

советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Приложение 7

к Положению об условиях оплаты труда

работников муниципальных организаций

 МО Заокский район, осуществляющих

 образовательную деятельность

**РАЗМЕРЫ**

**надбавок за специфику работы в**

**Организации (структурном подразделении)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** **п/п** | **Наименование организаций** | **Категория работников** | **Размеры надбавок, %** |
| **1. Общеобразовательные организации** |
| 1.1. | Общеобразовательныеорганизации, реализующие адаптированные образовательные программы | Руководитель организации, заместительруководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие | 15 |
| 1.2. | 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 Организации | 15 |
| 1.3. | Общеобразовательные организации (классы, группы) с углубленным изучением отдельных предметов  | Педагогические работники | 10 |
| 1.4. | Индивидуальное обучение на дому; дистанционное обучение по основным и дополнительным общеобразовательным программам детей-инвалидов | Педагогические работники | 10 |
| 1.5. | Индивидуальное и групповое обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении | Педагогические работники | 10 |
| 1.6. | Классы компенсирующего обучения | Педагогические работники - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации | 10 |
| 1.7. | Общеобразовательные организации, имеющие классы (группы), реализующие адаптированные общеобразовательные программы | Руководитель организации1, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации | 10 |
| 1.8. | Общеобразовательные организации, реализующие дополнительные общеразвивающие программы двух и более направленностей для детей дошкольного возраста | Руководитель Организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации | 10 |
| 1.9. | Образовательные организации | Водитель автомобиля (автобуса), осуществляющий перевозку обучающихся (детей) | 20 |
| **2. Дошкольные образовательные организации** |
| 2.1. | Дошкольные образовательные организации, 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 в Организации | 15 |
| 2.2. | Дошкольные образовательные организации с группами, в которых реализуются адаптированные образовательные программы | Руководитель организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации | 10 |
| 2.3. | Дошкольные образовательные организации с группами, вкоторых реализуется инклюзивное обучение | Руководитель организации1, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации | 15 |
| 3. | Организация дополнительного образования | Педагогические работники, чья деятельность непосредственно связана с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации | 10 |

1-размер надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении) руководителю устанавливается независимо от количества классов, групп, отделений.

2-размер надбавки за специфику работы применяется для лиц, работающих с перерывом рабочего времени более двух часов подряд, пропорционально доле рабочего времени, фактически отработанного в режиме с разрывом.

**Примечание:**

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

2.Надбавка за специфику работы в Организации (структурном
подразделении) устанавливается за фактически отработанное время.

Приложение 8

к Положению об условиях оплаты труда

работников муниципальных организаций

 МО Заокский район, осуществляющих

 образовательную деятельность

**КОЭФФИЦИЕНТЫ**

**почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников,**

**привлекаемых к проведению учебных занятий**

**в муниципальных организациях МО Заокский район, осуществляющих образовательную деятельность**

|  |  |
| --- | --- |
| **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 | 0,05 |
| Студенты | 0,10 | 0,08 | 0,05 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 9к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций МО Заокский район, осуществляющих образовательную деятельность |

**ПОРЯДОК**

**установления ежемесячной доплаты за выполнение функций классного руководства**

1.Право на ежемесячную доплату за выполнение функций классного руководителя (далее – доплата) имеют педагогические работники, на которых возложены дополнительные обязанности по организации и координации воспитательной работы в конкретном классе (классе-комплекте). Функции классного руководителя утверждаются локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения осуществляющей образовательную деятельность (далее – Организация).

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

2.Доплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

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

На время работы в период летних каникул, установленных для обучающихся Организаций, доплата сохраняется при условии принятия руководителем Организации приказа о возложении на конкретного педагога функций классного руководителя с указанием класса (класса-комплекта) и периода, в течение которого должны исполняться указанные функции.

Доплата выплачивается одновременно с заработной платой.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 10

к Положению об условиях оплаты труда

работников муниципальных организаций

МО Заокский район, осуществляющих

Образовательную деятельность

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска**

1.Решения о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) работникам муниципальных организаций муниципального образования Заокский район (далее - единовременная выплата, организация), принимаются руководителем организации не позднее 7 календарных дней со дня подачи работником заявления о выплате единовременной выплаты. Заявление о выплате единовременной выплаты подается одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).

2.Решения о единовременной выплате руководителям муниципальных организаций муниципального образования Заокский район, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, не позднее 7 календарных дней со дня подачи заявления о выплате единовременной выплаты. Заявление о выплате единовременной выплаты подается одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).

3.Единовременная выплата работникам производится в размере должностного оклада (оклада), ставки по основной занимаемой должности один раз в календарном году.

4.Единовременная выплата не производится работникам, работающим по совместительству, при условии получении указанной выплаты по основному месту работы.

5.Единовременная выплата не выплачивается работникам, получившим ее в текущем календарном году, уволенным и вновь принятым в соответствующую организацию в том же календарном году.

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