

Принято по согласованию с
Общим собранием трудового коллектива
ТОГАОУ «Школа №3 –
Центр профнавигации
и развития карьеры»

УТВЕРЖДЕНО
И.о.директора ТОГАОУ
«Школа №3 – Центр профнавигации
и развития карьеры»
В.Б. Яковлева
Приказ от 23.02.2024 № 1-ОД
(с изменениями от 13.02.2024 №13-ОД)

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников
тамбовского областного государственного автономного
общеобразовательного учреждения
«Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников тамбовского областного государственного автономного общеобразовательного учреждения «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры», (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год. (В редакции Постановлений Администрации Тамбовской области от 22.05.2019 г. № 582; от 30.07.2021 г. № 545), постановлением администрации Тамбовской области от 06.06.2017 №532 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования и науки области» (с изменениями от 20.02.2023 №111, от 31.01.2024 №45).

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников тамбовского областного государственного автономного общеобразовательного учреждения «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры» (далее - учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами Тамбовской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением с учетом: мнения представительного органа работников учреждения;
Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.4.1. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной

платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133-1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5.1. Работникам учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.6. Заработная плата работника учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.6.1. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.8. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

1.9. Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.9.1. Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должность	Квалификационный уровень	Базовая ставка	Коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад
Старший вожатый,	3	11 639	1,05	12 221
Лаборант	2	9 282	1	9 282
Педагог-организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог, концертмейстер, тренер-преподаватель	3	11 639	1,2	13 967

Методист, педагог-психолог, воспитатель	3	11 639	1,3	15 131
Преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-библиотекарь, учитель-логопед, учитель-дефектолог, старший методист, тьютор, учитель, учитель на дому, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями*	3	11 639	1,4	16 295
Бухгалтер, инженер-электроник, специалист по охране труда, специалист по кадрам, юрисконсульт	3	11 639	1	11 639
Делопроизводитель, секретарь	1	8 121	1,03	8 365
Заведующий хозяйством	2	9 282	1	9 282

2.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

2.2.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к нему, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.2. Условия оплаты руководителей учреждений устанавливаются в трудовых договорах в соответствии с Примерным Положением об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования и науки области.

2.3. Индексация размеров минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской областной Думы Тамбовской области.

3. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов

3.1. Порядок установления повышающих коэффициентов, их размеры и периодичность выплаты определяются локальным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда работников.

3.1.1. Для работников учреждения предусмотрены следующие повышающие коэффициенты:

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

*размер заработной платы «советник руководителя образовательной организации по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями определяется в соответствии с федеральными нормативными документами и за 0,5 ставки выплачивается за счет средств федерального бюджета.

Размер повышающего коэффициента:

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

квалификационной категории;

0,50- при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист».

3.1.2. Работникам, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник», либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения) и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя учреждения.

3.1.3. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент:

- Кандидата наук – в размере до 0,10;
- Доктора наук – в размере до 0,20.

При присуждении ученой степени кандидата наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

При присуждении ученой степени доктора наук повышающий коэффициент устанавливается со дня принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

3.1.4. Повышающий коэффициент:

- в специальных (коррекционных) классах, группах для детей с отклонениями в развитии, инклюзивных классах, созданных в образовательном учреждении, работникам, занятым в этих классах, группах, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20% в зависимости от количества часов в данных классах, группах.

- учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) 0,20% в зависимости от количества часов индивидуального обучения на дому.

3.1.5. Выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 3.1 настоящего Положения, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются приказом руководителя учреждения.

3.2. Повышающие коэффициенты устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы и не образуют новый должностной оклад, новую ставку заработной платы.

3.2.1. Выплаты повышающих коэффициентов осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

3.2.2. Повышающие коэффициенты педагогическим работникам устанавливаются к ставкам заработной платы с учётом фактического объёма учебной (преподавательской) нагрузки.

3.2.3. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в трудовых

договорах (дополнительных соглашениях).

3.2.4 Порядок установления повышающих коэффициентов, их размеры и периодичность выплаты определяются локальным актом работодателя в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

3.3. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов.

3.3.1. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

3.3.2. Определенный уровень квалификации может быть достигнут не только путем образования, полученного в организациях ВО и СПО, но и опытом практической работы, который подтверждается записями в трудовой книжке, свидетельствами, аттестационными листами и т.п. Однако для занятий, требующих высокого уровня квалификации, образование, полученное в организациях ВО и СПО, имеет определяющее значение.

3.3.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера по согласованию с курирующим органом министерством образования и науки Тамбовской области.

3.3.4. Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

3.3.5. Выплата персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.1.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада, в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.3. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

4.1.4. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.5. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором на срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы в абсолютном размере (не более одного должностного оклада) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

4.1.6. Доплата за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

- Выполнение функций классного руководителя - 0,20;
- Проверка письменных работ обучающихся:
учитель начальных классов, русского языка и литературы – 0,20;
учитель математики – 0,15;
учитель физики, химии, биологии, иностранного языка, истории и обществознания, ОБЖ, географии, ИЗО, черчения, информатики, музыки – 0,10;
- Заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями) – до 0,10 за каждую единицу;
- руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими, кафедрами - 0,15;
- педагогическим работникам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами - 0,20 за каждого молодого специалиста;
- за организацию и проведение внеурочных мероприятий «Разговоры о важном» – 0,10;
- за организацию и проведение внеурочных мероприятий «Россия – мои горизонты» – 0,10.
- за организацию и проведение иных внеурочных мероприятий различной направленности – 0,10.

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

4.1.8. Доплата за работу в ночное время в размере не менее 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, как в процентном отношении, так и в абсолютных размерах.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях).

4.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) Выплаты за стаж непрерывной работы (по трудовой книжке) или за выслугу лет;
- 3) Выплата молодым специалистам;

4) Выплата за качество выполняемых работ;

5) Премияльные выплаты:

- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- единовременная премия по итогам работы (за месяц, квартал, 9 месяцев, год).

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, согласно Приложению №1.

Размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не может быть выше 150% должностного оклада, ставки заработной платы.

5.3. Выплата за стаж непрерывной работы осуществляется всем работникам учреждения. Размер выплаты составляет:

Стаж непрерывной работы	Размер надбавки в процентах к Должностному окладу
от 1 года до 2 лет	5 %
от 2 до 5 лет	10 %
от 5 до 10 лет	15 %
от 10 до 15 лет	20 %
от 15 и более	25 %

В случае если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

5.4. Выплата молодому специалисту - 0,2.

5.5. Премии по итогам (за месяц, квартал, год) выплачиваются как в процентном, так и в абсолютных размерах с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты в определенном периоде (месяц, квартал, год), устанавливаются работнику с учетом показателей эффективности труда, утвержденных руководителем учреждения, позволяющих оценить результат его работы, на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат при одновременном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, а также распоряжением руководителя.

5.6. Особо важными и ответственными работами могут считаться следующие работы:

- внедрение в практику работы новых автоматизированных программ;
- устранения последствий аварий;
- подготовка объектов к учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация работы по обеспечению всеобщего в микрорайоне;
- работа организатором в/вне аудитории, техническим специалистом, членом ГЭК, руководителем ППЭ в основной и дополнительный период ГИА;
- организация летней лагерной смены;
- организация и проведение всероссийских проверочных работ;

- подготовка и участие в мероприятиях научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера;
- организация (участие) в системных исследованиях, мониторингах индивидуальных достижений обучающихся;
- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;
- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;
- другая порученная работа, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

5.6. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.2. выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.3. суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в соответствии с абзацем первым статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.4. дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.5. денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников учреждения может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, к отпуску, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами (40 лет, 45 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет и так далее), за многолетний и добросовестный труд и прочее по заявлению работника в размере не более одного должностного оклада.

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в пределах фонда оплаты труда.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается сроком на один год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации области.

7.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

7.3. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом повышающих коэффициентов устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

7.3.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 18040 рублей (В редакции Постановлений Администрации Тамбовской области от 23.01.2018 № 56; от 22.05.2019 г. № 582, от 31.01.2024 № 45)

7.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

повышающий коэффициент по занимаемой должности за:

наличие ученой степени (кандидата, доктора наук) – 0,20;

наличие почетного звания:

«заслуженный», «мастер спорта» – 0,20;

«отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения – 0,15.

7.4.1. В случае если у руководителя имеется несколько оснований для установления повышающего коэффициента за наличие почетного звания, размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель;

повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (условия труда в котором отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с пунктом 3.9 Примерного положения;

персональный повышающий коэффициент.

7.4.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя областного учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 3.

7.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

за работу с вредными или опасными условиями труда – до 25%;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

7.5.1. Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами определяется локальным актом работодателя в соответствии с пунктом 4.4 раздела 4 Примерного положения.

7.5.2. Размер выплат компенсационного характера (за совмещение профессий (должностей)) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.5.3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

7.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

7.6.1. Премирование руководителя учреждения производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и услуг, связанных с уставной деятельностью учреждения, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам, сборам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды, нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок

деятельности учреждения уполномоченными органами, и привлечения к административной ответственности.

7.6.2. Максимальный размер премирования руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период не может превышать 100 процентов от должностного оклада (без учета персональных повышающих коэффициентов).

7.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от выполнения им показателей эффективности деятельности, установленных для областного учреждения и его руководителя исполнительным органом государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего областного учреждения, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

7.7.1. Для руководителей учреждений, по которым в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрено установление квоты для приема на работу инвалидов, в качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

7.8. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается приказом управления в соответствии с пунктами 5.5 – 5.7, 6.7 Примерного положения.

7.9. Порядок, условия начисления и размеры премии руководителю, а также конкретный период премирования устанавливаются приказом министерства.

7.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются к должностному окладу.

7.11. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей, но не ниже установленных постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

7.12. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

7.13. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.14. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

7.15. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе Единого государственного экзамена);

динамика развития материального обеспечения учреждения;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
социально-психологический климат в учреждении.

7.16. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

7.17. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

7.18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере:

для руководителей – не превышающем четырехкратного размера;

для заместителей руководителя и главных бухгалтеров – не превышающем трехкратного размера.

7.18.1. Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается приказом управления для каждого учреждения и зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений), сложности труда, особенностей деятельности и значимости учреждения, целевых показателей эффективности работы учреждения.

7.18.2. При установлении оплаты труда руководителю учреждения министерство обязано исходить из необходимости обеспечения условия о непревышении установленного размера соотношения среднемесячной заработной платы.

7.19. Министерство осуществляет контроль за установленным размером соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников учреждений.

8. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час педагогических работников учреждения

8.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе, из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы;

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

8.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов. Порядок расчета оплаты труда педагогов образовательных учреждений за часы замещения зависит от продолжительности замены. Так, если учитель замещал коллегу, отсутствовавшего

не более двух месяцев, применяют почасовую оплату труда. А если больше двух месяцев, то расчет оплаты труда производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях. При этом увеличивается недельная (месячная) учебная нагрузка путем внесения изменений в тарификацию.

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

9. Определение фонда оплаты труда учреждения

9.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств субсидии на выполнение государственного задания в части субвенции из бюджета Тамбовской области и средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

ПЕРЕЧЕНЬ

критериев установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность и
высокие результаты работы.

Для педагогических работников и учителей

	Критерии	Показатели критериев	Количество процентов по Каждому показателю критериев
1.Обеспечение качества обучения			
1.	Учебные достижения обучающихся	Освоение обучающимися образовательных стандартов:	
		ЕГЭ/ГВЭ в 11– х классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору)	<p><u>Успеваемость:</u> По обязательному предмету: 95-99%-5%; 100%-7%; по выбору: от 1 до 10 человек: 95-99%-3 %;100%-5%; от 11 до 25 учащихся: 95-99%-5 %;100%-7%; от 26 учащихся: 95-100%-10%;</p> <p><u>Качество знаний:</u> По обязательному предмету: 70%-100%-10% 60-69%-7% 50-59%-5%</p> <p>по выбору: от 1 до 10 человек: 70%-100% - 5% 60-69% - 3% 50-59% - 1% от 11 до 25 учащихся: 70%-100% - 7% 60-69% - 5% 50-59% - 3% от 26 учащихся: 70%-100%-10% 60-69%-7% 50-59%-5%</p> <p>(один раз в год)</p>
		ОГЭ (ГВЭ) в 9 – х классах	<p><u>Успеваемость:</u> 95-99%-5%; 100%-7%;</p> <p><u>Качество знаний:</u> 70%-100%-10% 60-69%-7% 50-59%-5%</p> <p>(один раз в год)</p>

		Независимые региональные, муниципальные и др. контрольные работы, мониторинги, Предметные тесты.	Успеваемость: по предмету: 100%-10% Качество знаний: 70%-100% - 10% 60-69%-7% 50-59%-5%
		Преподавание предмета на профильном уровне	20% - ежемесячно
		Работа с обучающимися по другим формам обучения (экстернат, семейное обучение)	10% - по результатам промежуточной аттестации
2.	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	Достижения обучающихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др. Организация работы с одаренными детьми в рамках национального проекта образования	Всероссийский уровень – победитель 30%, призер–20%; региональный уровень – победитель–20%, призер–15%; муниципальный уровень – победитель–15%, призер–7% школьный уровень – победитель–5%, призер–2% (проценты начисляются за каждого участника)
3.	Профессиональные достижения	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	Победитель: Всероссийский уровень – 30% Региональный уровень – 20% Муниципальный уровень – 10%
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.	Всероссийский уровень – 30% Региональный уровень – 20% Муниципальный уровень–10% Школьный уровень – 5%
		Наличие публикаций от лица ТОГАОУ «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры» (печатные издания)	Всероссийский уровень – 50% Региональный уровень – 20% Муниципальный уровень–10% Школьный уровень –5%
4.	Поддержка молодого специалиста	Статус «молодой специалист»	20% - ежемесячно

5.	Работа школьной ППК	Подготовка документов и сопровождение семей на городскую ПМПК	10% - по факту вывода на ПМПК за каждого учащегося
6.	Увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом	Особые условия работы	До 50% (отчет до 10 числа каждого месяца)
		Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	До 50% (отчет до 10 числа каждого месяца)
		Участие в реализации Программы развития Школы (развитие платных Образовательных услуг)	10% - ежемесячно от фактически поступивших средств на лицевой счет учреждения от платных образовательных услуг

Для классных руководителей

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1	Участие класса в инновационных и социально-значимых проектах ОО	До 5% за каждое участие но не более 20% всего	ежемесячно
2	Доля учащихся 5-11 классов, пользующихся горячим питанием за родительскую плату, в общем числе учащихся класса не ниже 80%	До 7%	ежемесячно
3	Участие в социальных проектах, массовых мероприятиях за пределами школы	До 5% за каждое участие но не более 20% всего	ежемесячно
4	Своевременная сдача документации Классного руководителя	До 10%	ежемесячно
5	Классное руководство в 1-х классах; в выпускных 9, 11 классах, сопровождение учащихся к ГИА	До 20%	ежемесячно
6	При наличии: - случаев детского травматизма во время образовательной деятельности, - случаев дорожно- транспортных происшествий, произошедших по вине учащихся класса; - жалоб со стороны участников образовательных отношений, подтвержденных письменно; - правонарушений несовершеннолетних	- 3% по каждому случаю	ежемесячно
Максимальный размер выплаты			77%

По должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1	Высокий уровень организации и проведения диагностических процедур в рамках системы оценки качества образования (в том числе итоговой аттестации)	20% Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации ОГЭ, ЕГЭ	Единовременно по итогам проведения
		30% Высокий уровень организации диагностических процедур в рамках внешней системы оценки качества образования	Единовременно по итогам проведения
		20% Высокий уровень организации диагностических процедур в рамках внутришкольной системы оценки качества образования	Единовременно по итогам проведения
2	Положительная динамика качества знаний обучающихся	10% - ярко выражена (выше на 3% и более); 5%-прослеживается, но не более 3%	Ежемесячно по результатам предыдущего периода
3	Качество выполняемых работ	До 50%	Ежемесячно
4	Создание и развитие связей образовательной организации с другими образовательными системами	За каждое направление деятельности 10%, не более 30% по сумме	Ежемесячно, при условии сопровождения деятельности по осуществлению сотрудничества.
5	Участие организации в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	Организацию работы в рамках мероприятия федерального уровня - 30% , Регионального уровня -15%,	Единовременно по итогам проведения
6	Социально-психологический климат в организации	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса, работников школы- 10%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)

7	Динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг	До 50% при открытии не менее 30 групп всего и сохранении контингента	Ежемесячно
Максимальный размер выплаты			150%

По должности заместителя директора по воспитательной работе

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1.1.	Участие организации в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	До 50%	Ежемесячно, при условии участия в мероприятиях
1.2.	Положительная динамика воспитанности обучающихся	10% - ярко выражена (выше на 3% и более); 5%-прослеживается, но не более 3%	Ежемесячно по результатам предыдущего периода
1.3.	Создание и развитие связей образовательной организации с другими образовательными системами	За каждое направление Деятельности 10%, не более 50% по сумме	Ежемесячно, при условии сопровождения деятельности по осуществлению сотрудничества.
1.4.	Высокий уровень организации и проведения мероприятий воспитательной направленности	До 50%	Ежемесячно, при наличии данного показателя
1.5.	Социально-психологический климат в организации	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса, работников школы- 10%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
Максимальный размер выплаты			150%

По должности советник руководителя образовательной организации по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия Доплаты
-------------	-----------------	-----------------------	------------------------------

1	Участие организации в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	До 50%	Ежемесячно, при условии участия в мероприятиях
2	Высокий уровень организации и проведения мероприятий воспитательной направленности	До 40%	Ежемесячно, при наличии данного показателя
3	Создание и развитие связей образовательной организации с другими образовательными системами	За каждое направление Деятельности 10%, не более 30% по сумме	Ежемесячно, при условии сопровождения деятельности по осуществлению сотрудничества.
4	Социально- психологический климат в организации	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса, работников школы- 30%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по <u>Данному критерию</u>)
Максимальный размер выплаты			150%

По должности заместителя директора по АХР

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1	Динамика развития материального обеспечения учреждения	До 50% при наличии положительной динамики по итогам анализа за отчетный период	Ежемесячно по результатам анализа за отчетный период
2	Динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг	До 50% при открытии не менее 30 групп всего и сохранении контингента	Ежемесячно
3	Создание и развитие связей образовательной организации с другими образовательными системами	За каждое направление деятельности 10%, не более 50% по сумме	Ежемесячно, при условии сопровождения деятельности по осуществлению сотрудничества

4	Участие организации в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	До 50%	Ежемесячно, при условии участия в мероприятиях
5	Социально-психологический климат в организации	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса, работников школы - 30%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
Максимальный размер выплаты			150%

По должности главного бухгалтера, экономиста, юрисконсульта

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1	Качество выполняемых работ (своевременно и на высоком уровне сдача отчетов: квартальных, годовых)	До 50%	Ежемесячно по результатам анализа за отчетный период
2	Динамика развития материального обеспечения учреждения	До 50% при наличии положительной динамики по итогам анализа за отчетный период	Ежемесячно по результатам анализа за отчетный период
3	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации	До 50%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
	Использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	До 20%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей	До 50%	Ежемесячно при отсутствии замечаний по направлению профессиональной деятельности
Максимальный размер выплаты			150%

По должности бухгалтера

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1	Качество выполняемых работ (своевременно и на высоком уровне сдача отчетов: квартальных, годовых)	До 50%	Ежемесячно по результатам анализа за отчетный период
2	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации	До 30%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
3	Использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	До 20%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
4	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей	До 50%	Ежемесячно при отсутствии замечаний по направлению профессиональной деятельности
Максимальный размер выплаты			150%

*По должностям «секретарь руководителя», «делопроизводитель»,
«специалист по кадрам», «специалист по охране труда»,
«лаборант», «ассистент»*

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1	Интенсивность работы, обусловленная взаимодействием с участниками образовательных отношений в массовой школе	До 50%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
2	Обеспечение благоприятного социально-психологического климата в организации	До 30%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
3	Использование автоматизированных программ в профессиональной деятельности	До 20%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)

4	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей	До 50%	Ежемесячно при отсутствии замечаний по направлению профессиональной деятельности
Максимальный размер выплаты			150%

По должности заведующего хозяйством

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации	До 50%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий организации	До 30%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
3	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в организации	До 30%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
4	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	До 20%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
5	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей	До 20%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
Максимальный размер выплаты			150%

По должности инженер-электроник

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы коммуникационно - информационных систем жизнеобеспечения организации	До 50%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий организации	До 30%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию

3	Обеспечение информационной безопасности в организации	До 30%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
4	Сохранность технического имущества и инвентаря	До 20%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
5	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей	До 20%	Ежемесячно при отсутствии замечаний по направлению профессиональной деятельности
Максимальный размер выплаты			150%