

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Центр образования №13 имени Героя Советского Союза Н.А. Кузнецова»

(утверждено приказом №336-о/д от 19.07.2019)

с изменениями:

от 04.10.2019 приказ №487-о/д, от 13.12.2021 приказ №624-о/д,
от 21.02.2022 приказ №86-о/д

1. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Центр образования №13 имени Героя Советского Союза Н.А. Кузнецова» (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 №1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова», Постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 №3640 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных постановлений администрации города Тамбова Тамбовской области».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Центр образования №13 имени Героя Советского Союза Н.А. Кузнецова» (далее - центр).

1.3. Система оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Центр образования №13 имени Героя Советского Союза Н.А. Кузнецова» устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления, 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. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников центра, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников центра, 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 раздельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам центра, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) 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 по гибкому графику; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; с иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.6. Заработная плата работников (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 работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.

1.8. 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.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам центра являются: трудовой договор, приказ руководителя центра о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат)

стимулирующего и компенсационного характера, повышающих коэффициентов, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

2. Порядок и условия оплаты труда работников центра.

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должность	Размер минимальных окладов (мин. должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, руб	Размеры повышающего коэффициента	Должностной оклад
Профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников				
Первый квалификационный уровень	Старший вожатый	8320	0,20	9984
Второй квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	8320	0,30	10816
Третий квалификационный уровень	Педагог-психолог, воспитатель, методист	8320	0,30	10816
Четвертый квалификационный уровень	педагог-организатор основ безопасности жизнедеятельности	8320	0,20	9984

	и, учитель, учитель- дефектолог, учитель-логопед (логопед), старший методист, тьютор, педагог- библиотекарь			
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»				
Первый квалификационный уровень	Лаборант	6636	0	6636
Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6636	0,10	7299,60
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»				
Первый квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер- электроник (электроник), специалист по кадрам	8320	0,20	9984
Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы				
	Специалист по охране труда	8320	0,20	9984

2.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера центра устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя центра.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с п.2.1 настоящего Положения.

2.4. Индексация размеров минимальных окладов (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 городской Думы Тамбовской области,

2.5. Для работников центра предусматривается установление к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы повышающих коэффициентов: за квалификационную категорию, за почетное звание, за ученую степень, по занимаемой должности, персональный повышающий коэффициент.

2.6. Для работников центра предусматривается установление стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя центра в пределах фонда оплаты труда.

2.7. С учетом условий труда работникам центра устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.8. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя центра к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

3. Размеры, периодичность выплаты повышающих коэффициентов, порядок их установления.

3.1. Для работников центра предусмотрено установление к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы повышающих коэффициентов:

3.1.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию в центре устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

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

3.1.2. Работникам центра, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», 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 центра, либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных настоящим пунктом, 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

центра.

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

- кандидат наук - 0,10;
- доктор наук - 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. Для работников центра устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

– учителям, осуществляющим индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) – 0,20.

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

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

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работодателем конкретному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и по согласованию с комитетом образования администрации города Тамбова Тамбовской области.

Критерии установления персонального повышающего коэффициента определяются приложением 1 к настоящему Положению.

Размер персонального повышающего коэффициента не превышает - 3,0.

Выплата персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.1 и 3.2 настоящего Положения, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы.

Повышающие коэффициенты педагогическим работникам центра устанавливаются к ставкам заработной платы с учетом фактического объема учебной (преподавательской) работы или фактического объема педагогической работы.

4. Размеры выплат компенсационного характера.

4.1. Для работников центра 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. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), 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.

4.1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

Доплата за совмещение профессий (должностей) в рамках внебюджетной деятельности устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) по внебюджетной деятельности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с положением о порядке предоставления платных образовательных услуг.

4.1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

4.1.5. 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 (или) 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 – 20%;
- проверка письменных работ обучающихся:
 - учителям русского языка и литературы – 20%;
 - учителям математики – 15%;
 - учителям начальных классов – 15%;
 - учителям истории, биологии, химии, географии, физики – 10%;
 - учителям иностранного языка – 5%;
- заведование спортивными залами, музеем, учебными кабинетами – 10%;
- руководство методическими объединениями и кафедрами – 15%;
- за работу с детьми особой категории (девиантные, деликвентные, склонные к суицидальному поведению) – 10%;
- содержание мини-зоопарка, теплиц, дендрария, хоз. техники – 140%;
- содержание учебно-опытного участка – 50%;
- участие в реализации образовательных проектов национального проекта «Образование» – 40%;
- участие в работе школ-лабораторий инновационного развития – 40%;
- участие в работе стажировочных площадок – 40%;
- участие в работе городского ресурсного центра – 40%;
- руководство ШИБЦ, службой медиации – 50%;
- специфика работы, связанная с реализацией ООП НОО – 25%;
- организация внеурочной деятельности по предмету – 20%;
- осуществление кураторства организации учебно-воспитательного процесса в колледж-классах – 20%;
- преподавание предметов по адаптивным программам – 15%;
- организация сопровождения учащихся в рамках реализации образовательной программы – 20%;
- организация работы по учету и расследованию случаев детского травматизма – 20%;
- администрирование сайта – 30%;
- ведение электронных баз – 60%;
- работа в 2 смены – 20%;
- работа в 3 корпусах – 20%;
- осуществление контроля по обработке персональных данных участников образовательных отношений – 50%.

4.1.7. Доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.8. 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.

4.1.9. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере двойной ставки должностного оклада сверх оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за фактически отработанные в выходные дни часы.

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

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

5. Размеры выплат стимулирующего характера.

5.1. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников центра установлено

несколько выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ (по итогам работы за месяц);

2) выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;

3) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;

4) премия по итогам работы за квартал/полугодие/год.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются в пределах фонда оплаты труда в абсолютных размерах, выплаты за стаж непрерывной работы или выслугу лет, единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ, премия по итогам работы за полугодие/год устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разработанных в центре показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

5.3. Критерии установления стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ определяются приложением 2 к настоящему Положению с учетом мнения представительного органа работников.

5.4. Выплата единовременных премий работникам центра за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, соревнований;
- другие особо важные и срочные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретный размер выплат устанавливается приказом директора центра.

5.5. Премия по итогам работы за квартал/полугодие/год может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы за квартал, полугодие, год при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

Основанием премирования работников Центра является:

- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена выплата компенсационного характера;
- организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций;

- совершенствование материально-технической базы, ремонт кабинетов и помещений собственными силами, улучшение условий труда, совершенствование техники безопасности;
- положительную динамику личных результатов по итогам контрольных мероприятий, в том числе промежуточных и итоговых аттестаций.

Единовременная премия может быть выплачена на основании приказа директора Центра за счет средств фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на компенсационные и стимулирующие выплаты, указанных в п.5.1 (п.п. 1-3) настоящего Положения, а также из средств фонда экономии заработной платы при условии их наличия.

5.6. Максимальный размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ для работников центра не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.7. Надбавка за стаж непрерывной работы или выслугу лет осуществляется всем работникам в соответствии с таблицей:

Стаж работы	Рекомендуемые размеры выплаты, %
от 1 до 2 лет	2
от 2 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 и более	20

В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) 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.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам центра осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю центра окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат.

6. Порядок расчета и определение размера выплат социального характера.

6.1. Для работников центра 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, предусмотренная статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Для работников центра в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами, за многолетний и добросовестный труд и прочее.

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1 настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплаты социального характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с Перечнем видов выплат социального характера, определенным в настоящем Положении, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

7. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера

оплаты за один час педагогических работников центра.

7.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников центра 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 в объеме 300 часов в год;

- 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.

7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

7.3. 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/шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5/6 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

7.4. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

8. Определение фонда оплаты труда учреждения.

Фонд оплаты труда центра формируется на календарный год за счет средств бюджета городского округа - город Тамбов, межбюджетных трансфертов, предоставляемых из вышестоящего бюджета, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

Критерии установления выплат стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты, качество работы

Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности	Возможное количество баллов		Примечание
Для учителей, педагогов-организаторов основ безопасности жизнедеятельности				
<i>Интенсивность</i>	Количество выпускников, сдающих ОГЭ/ЕГЭ по обязательным предметам		3	
	Количество выпускников, сдающих ОГЭ/ЕГЭ по предметам по выбору	<i>1-10 чел.</i>	1	<i>по итогам III и IV четверти</i>
		<i>11-20 чел.</i>	2	
		<i>более 20 чел.</i>	3	
	Реализация ПНП «Цифровая образовательная среда»		2	<i>по факту</i>
	Ведение платных образовательных услуг, организация внеурочной деятельности	<i>1-10 чел.</i>	1	<i>в соответствии с произведенной оплатой</i>
		<i>11-20 чел.</i>	2	
<i>более 20 чел.</i>		3		
<i>Высокие результаты работы</i>	Результативность участия учащихся в конкурсах	Муниципальный	1	<i>при наличии подтверждающих документов</i>
		Региональный	2	
		Федеральный	3	
	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	Муниципальный	1	<i>при наличии подтверждающих документов</i>
		Региональный	2	
		Федеральный	3	
<i>Качество работы</i>	Своевременное ведение Дневника.ру не ниже установленных показателей		1	<i>на основании мониторинга</i>
	Отсутствие замечаний со стороны администрации		1	

	центра, подтвержденных жалоб со стороны родителей (законных представителей), высокий уровень исполнительской дисциплины			
Для классных руководителей				
<i>Интенсивность</i>	Соблюдение учащимися класса Положения о школьной форме и внешнем виде обучающегося		3	<i>на основании мониторинга</i>
	Процент, имеющих актуальное цифровое портфолио на платформе Дневник.ру (не ниже 50%)		1	<i>на основании мониторинга</i>
<i>Высокие результаты работы</i>	Отсутствие правонарушений		1	
	Отсутствие конфликтных ситуаций в классном коллективе		1	
	Отсутствие своевременно не выявленных пропусков без уважительной причины		2	
<i>Качество работы</i>	Участие в массовых мероприятиях воспитательного характера	Школьный	1	<i>при наличии подтверждающих документов</i>
		Муниципальный	2	
		Региональный	3	
		Федеральный	4	
	Вовлечение родительской общественности в социально значимую деятельность		1	<i>при наличии подтверждающих документов</i>
Для педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов, тьюторов, старших вожатых				
<i>Интенсивность</i>	Организация, проведение мероприятий массового характера и участие в них		2	<i>при наличии подтверждающих документов</i>
	Участие учащихся в творческих конкурсах		1	<i>при наличии подтверждающих документов</i>
	Ведение платных образовательных услуг	1-10 чел.	1	<i>в соответствии с произведенной оплатой</i>
		11-20 чел.	2	

		более 20 чел.	3	
<i>Высокие результаты работы</i>	Результативность участия в творческих конкурсах и спортивных мероприятий разного уровня	Муниципальный	1	<i>при наличии подтверждающих документов</i>
		Региональный	2	
		Федеральный	3	
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Муниципальный	1	<i>при наличии подтверждающих документов</i>
		Региональный	2	
		Федеральный	3	
<i>Качество работы</i>	Сохранность контингента учащихся		1	<i>на основании мониторинга</i>
	Своевременное ведение Дневника.ру не ниже установленных показателей, заполнение документации		1	<i>на основании мониторинга</i>
	Отсутствие замечаний со стороны администрации центра, подтвержденных жалоб со стороны родителей (законных представителей), высокий уровень исполнительской дисциплины		1	
Для педагогов-психологов, учителей-дефектологов, учителей логопедов				
<i>Интенсивность</i>	Психологическое сопровождение учащихся: (одаренные дети, дети группы риска, дети, находящиеся под опекой, дети, находящиеся в сложной жизненной ситуации)	систематически	1	<i>акты, иная документация</i>
		периодически	2	
		эпизодически	3	
	Межведомственное взаимодействие с ПМПК		1	<i>по факту</i>
	Организация и проведение мероприятий по программам коррекционно-развивающего обучения	систематически	3	<i>при наличии подтверждающих документов</i>
		периодически	2	
		эпизодически	1	
<i>Высокие результаты работы</i>	Результативность участия учащихся в конкурсах психолого-социальной направленности	Муниципальный	1	<i>при наличии подтверждающих документов</i>
		Региональный	2	
		Федеральный	3	

	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	Муниципальный	1	<i>при наличии подтверждающих документов</i>
		Региональный	2	
		Федеральный	3	
<i>Качество работы</i>	Положительная динамика количества правонарушений среди учащихся		1	<i>по данным мониторинга</i>
	Отсутствие замечаний со стороны администрации центра, подтвержденных жалоб со стороны родителей (законных представителей), высокий уровень исполнительской дисциплины		1	
Для социальных педагогов				
<i>Интенсивность</i>	Взаимодействие со специалистами правоохранительных, социальных и иных служб		1	<i>акты, иная документация</i>
	Осуществление патронажа семей и детей, находящихся в социально-опасном положении		2	<i>акты</i>
	Участие в общешкольных и классных родительских собраниях		1	<i>протокол собрания</i>
<i>Высокие результаты работы</i>	Результативное участие учащихся в конкурсах психолого-социальной направленности	Муниципальный	1	<i>при наличии подтверждающих документов</i>
		Региональный	2	
		Федеральный	3	
	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	Муниципальный	1	<i>при наличии подтверждающих документов</i>
		Региональный	2	
		Федеральный	3	
	Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью (не ниже 90%)		2	<i>по результатам мониторинга</i>
<i>Качество работы</i>	Положительная динамика количества правонарушений среди учащихся		2	<i>по результатам мониторинга</i>
	Отсутствие замечаний со стороны администрации		1	

	центра, подтвержденных жалоб со стороны родителей (законных представителей), высокий уровень исполнительской дисциплины			
Для педагогов-библиотекарей				
<i>Интенсивность</i>	Ведение электронных каталогов фонда		2	<i>по результатам мониторинга</i>
	Организация и проведение общешкольных мероприятий		2	<i>по факту</i>
	Организация межведомственного взаимодействия ШИБЦ		2	<i>выполнение плана работы в соответствии с договорами</i>
<i>Высокие результаты работы</i>	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах по работе ШИБЦ	Муниципальный	1	<i>при наличии подтверждающих документов</i>
		Региональный	2	
		Федеральный	3	
	Продвижение электронных образовательных ресурсов (ЛитРес, НЭБ и т.д.)		2	<i>по результатам мониторинга</i>
<i>Качество работы</i>	Наличие и актуализация страницы ШИБЦ на сайте центра		2	<i>по результатам мониторинга</i>
	Отсутствие замечаний со стороны администрации центра, подтвержденных жалоб со стороны родителей (законных представителей)		2	
Для воспитателей				
<i>Интенсивность</i>	Процент детей, охваченных горячим питанием (не ниже 83%)		2	<i>на основании мониторинга</i>
	Проведение оздоровительных мероприятий по пропаганде здорового образа жизни		1	<i>с предоставлением сценарного плана</i>
	Организация совместных мероприятий совместно с педагогом-психологом, социальным педагогом,		2	<i>по факту</i>

	педагогом-логопедом			
<i>Высокие результаты работы</i>	Общественная активность воспитанников (участие в мероприятиях центра и города)		3	<i>по факту</i>
<i>Качество работы</i>	Сохранность контингента учащихся		3	<i>на основании мониторинга</i>
	Отсутствие случаев травматизма		2	<i>по факту</i>
	Отсутствие замечаний со стороны администрации центра, подтвержденных жалоб со стороны родителей (законных представителей), высокий уровень исполнительской дисциплины		2	
Для методистов, старших методистов				
<i>Интенсивность</i>	Методическое сопровождение образовательных программ и педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства		2	<i>по факту</i>
	Взаимодействие с организациями высшего и среднего профессионального образования		2	<i>наличие подтверждающих документов</i>
	Создание и выпуск качественного и актуального методического продукта		2	<i>наличие продукта</i>
<i>Высокие результаты работы</i>	Подготовка документации на получение грантов, наград и премий	Муниципальный	1	<i>при наличии подтверждающих документов</i>
		Региональный	2	
		Федеральный	3	
	Представление опыта работы на конференциях, семинарах различного уровня	Муниципальный	1	<i>при наличии подтверждающих документов</i>
		Региональный	2	
		Федеральный	3	
<i>Качество работы</i>	Своевременная актуализация информации на сайте центра		2	<i>по результатам мониторинга</i>
	Отсутствие замечаний со стороны администрации центра, подтвержденных жалоб со стороны родителей		1	

	(законных представителей), высокий уровень исполнительской дисциплины			
Для заместителей директора по УВР				
<i>Интенсивность</i>	Реализация ПНП «Цифровая образовательная среда»		3	<i>выполнение пунктов дорожной карты</i>
	Обеспечение информационного сопровождения образовательной деятельности по направлениям на сайте центра и городских образовательных порталах, способствующих формированию положительного имиджа организации		3	<i>по результатам мониторинга</i>
<i>Высокие результаты работы</i>	Выполнение муниципального задания (100%)		3	<i>по результатам мониторинга</i>
<i>Качество работы</i>	Результативное участие работников в конкурсах профессионального мастерства	Муниципальный	1	<i>при наличии подтверждающих документов</i>
		Региональный	2	
		Федеральный	3	
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), работников центра		3	<i>на основании актов проверок</i>
Для заместителей директора по АХР				
<i>Интенсивность</i>	Оперативное и качественное составление заявок по проведению и осуществлению закупок		3	<i>по факту</i>
	Качественное ведение отчетности в электронном виде		3	<i>по результатам мониторинга</i>
<i>Высокие результаты работы</i>	Организация работы по обеспечению экономии материальных ресурсов, энергопотребления, водопотребления, минимизация потерь тепла в зимнее время		3	<i>по результатам мониторинга</i>
<i>Качество работы</i>	Высокий уровень координации работы обслуживающего персонала, осуществление		3	

	качественного контроля			
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов		3	
Для заведующего хозяйством				
<i>Интенсивность</i>	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок		3	<i>по факту</i>
	Участие в работе по заключению договоров, контрактов		3	<i>по факту</i>
<i>Высокие результаты работы</i>	Снижение потребления энергоресурсов, минимизация потерь тепла в зимнее время		3	<i>по факту</i>
<i>Качество работы</i>	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов		3	
	Образцовое состояние ограждений, контейнерных площадок, территории центра		3	<i>по результатам мониторинга</i>
Для электроника				
<i>Интенсивность</i>	Своевременное установка, наладка, монтаж и управление локальной сетью, контроль допуска персонала к ее ресурсам		3	<i>по факту</i>
	Своевременный и качественный ремонт компьютерного оборудования		3	<i>по факту</i>
<i>Высокие результаты работы</i>	Своевременная актуализация информации на сайте центра		3	<i>по результатам мониторинга</i>
<i>Качество работы</i>	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов		3	
	Обеспечение бесперебойного функционирования цифровой образовательной среды		3	
Для специалиста по охране труда				
<i>Интенсивность</i>	Бесперебойное функционирование пропускной		3	

	системы			
	Организация межведомственного взаимодействия с охранными предприятиями		3	<i>наличие подтверждающей документации</i>
<i>Высокие результаты работы</i>	Отсутствие случаев травматизма на рабочем месте		3	<i>наличие подтверждающей документации</i>
<i>Качество работы</i>	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной и антитеррористической безопасности		3	<i>акты, иная документация</i>
	Своевременное обновление документации по безопасному функционированию зданий, сооружений		3	<i>по факту</i>
Для бухгалтера, главного бухгалтера				
<i>Интенсивность</i>	Эффективное использование современных информационных форм бухгалтерской отчетности и электронных баз данных		3	
	Оказание квалифицированной консультационной помощи работникам центра по вопросам финансовой деятельности		3	<i>по результатам мониторинга</i>
<i>Высокие результаты работы</i>	Эффективная организация бюджетного учета, ФХД		3	<i>документация</i>
<i>Качество работы</i>	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов		3	<i>акты, иная документация</i>
	Отсутствие обоснованных жалоб от работников центра		3	
Для специалиста по кадрам				
<i>Интенсивность</i>	Осуществление работы в системе электронного документооборота		3	
	Своевременное формирование и актуализация базы данных работников центра		3	<i>по результатам мониторинга</i>

<i>Высокие результаты работы</i>	Отсутствие исковых заявлений по трудовым спорам с работником		3	<i>по факту</i>
<i>Качество работы</i>	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов		3	<i>акты, иная документация</i>
	Качественная и своевременная систематизация архивной документации		3	<i>в соответствии с предоставляемой информацией</i>
Для лаборанта				
<i>Интенсивность</i>	Осуществление работ по благоустройству учебно-опытного участка		3	<i>по результатам мониторинга</i>
	Проведение сезонных работ с семенным и растительным фондом		3	<i>по факту</i>
<i>Высокие результаты работы</i>	Сохранность и поддержание в исправном состоянии инструментов и приспособлений		3	
<i>Качество работы</i>	Качественное обеспечение учащихся необходимым оборудованием и материалами		3	
	Качественное обеспечение эстетического состояния участка		3	

Расчет выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, качество работы осуществляется по итогам работы за месяц по формуле:

$$\text{Выплата работника} = \text{Пф} / \Sigma \text{бал.} * \Sigma \text{бал.раб.}$$

где: **Пф.** – премиальный фонд в рублях;

Σ бал. – сумма баллов всех участников; **Σ бал.раб.** – сумма баллов работника.