



председатель совета трудового
коллектива
ТОГБУ «Центр по оказанию
психолого-педагогических услуг
«Заворонежский»


«01 апреля» 2024г.

Н.Ю. Грачева

директор ТОГБУ «Центр по
оказанию психолого-
педагогических услуг
«Заворонежский»


«01 апреля» 2024г.

Е.Л.Духанина

Приказ № 22

**Положение
об оплате труда работников
ТОГБУ «Центр по оказанию психолого-
педагогических услуг «Заворонежский»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Тамбовского областного государственного бюджетного учреждения ТОГБУ «Центр по оказанию психолого-педагогических услуг «Заворонежский» (далее – Положение), разработано в соответствии с Законом области от 05.02.2016г. №629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных», постановлениями администрации области от 03.08.2016 года № 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 системы оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018г. (протокол №12).

1.2. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников ТОГБУ «Центр по оказанию психолого-педагогических услуг «Заворонежский» (далее учреждение)

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления;

виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

виды выплат стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

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 ТОГБУ «Центр по оказанию психолого-педагогических услуг «Заворонежский»

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный 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 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Примерным положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения 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. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1. Наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работником);

1.7.3. Совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в части повышения доли выплат по окладам в структуре заработной платы), для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих сферах деятельности;

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей,

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его

квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

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

Порядок распределения средств от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается приказами директора ТОГБУ «Центр по оказанию психолого-педагогических услуг «Заворонежский», принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ, с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования

2.1. Должности (профессии) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», 5 мая 2008г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев профессий и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации области от 03.08.2016г. №879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.2. Установлены следующие размеры окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения);

по ПКГ первого уровня – 8121 рубль;

по ПКГ второго уровня – 9282 рублей;

по ПКГ третьего уровня – 11639 рублей.

по ПКГ четвертого уровня- 13457 рублей.

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по

квалификационным уровням ПКГ с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования установлены в приложении к настоящему положению с учётом отнесения должности (профессиям) к соответствующему квалификационному уровню ПКГ».

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации области от 03.08.2016г.№879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников учреждения, применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

по должностям работников в сфере здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н.

по должностям работников в сфере здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) – квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010г.№541н.

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) – квалификационные характеристики утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 «№251н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, специалисты по кадрам, электроники, и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала рекомендуется устанавливать к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, в следующих размерах:

По ПКГ второго уровня:

3 квалификационный уровень – от 0,10 до 0,15;

4 квалификационный уровень – от 0,15 до 0,25;

5 квалификационный уровень – от 0,25 до 0,40;

по ПКГ третьего уровня;

2 квалификационный уровень – от 0,20 до 0,30;

3 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,40;

4 квалификационный уровень – от 0,40 до 0,50;

5 квалификационный уровень – от 0,50 до 0,60;

по ПКГ четвертого уровня;

2 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,45;

3 квалификационный уровень – от 0,45 до 0,50;

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации области от 03.08.2016 года № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений»(в редакции от 11.02.2019г.)

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях, реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается приказом учреждения в соответствии с перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» Установленным приказом управления.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут, применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу), с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному

результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

0,20 до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя может быть установлен повышающий коэффициент 0,20.

При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный», «отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за учетную степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника».

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

от 0,09 до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

от 0,13 до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение – от 0,14 до 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения – от 0,16 до 0,20.

3.6. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается локальным нормативный актом работодателя.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем областного учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.7. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором, Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до

даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.8. Для работников учреждения устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенности учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы – 0,50.

Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается отдельно по каждому основанию, но суммарно не должен превышать 0,8

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав учреждения.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) областного учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу в учреждении устанавливается на период исполнения должностных обязанностей по занимаемой должности:

- главный бухгалтер;
- заместитель директора;
- ведущий бухгалтер;
- ведущий документовед;
- педагог-психолог;
- социальный педагог;
- методист;
- водитель;
- инженер-программист.

При установлении персонального повышающего коэффициента в отношении высококвалифицированного работника, руководителем учреждения вносится изменение в штатное расписание учреждения с указанием размера повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором.

Повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу с целью стимулирования работников к качественному результату труда.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором, выплаты осуществляются соответственно с момента установления на срок указанный в локальном акте (приказ, трудовой договор, протоколы представительного органа), но не должен превышать 3,0.

Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам по занимаемой должности, производится в пределах фонда оплаты труда.

При изменении (уменьшении) фонда оплаты труда работников учреждения, выплаты персонального повышающего коэффициента могут

быть прекращены (изменены с соблюдением требований. Предусмотренных статьёй 74 Трудового кодекса РФ.

3.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты работников учреждения.

4. Выплаты компенсационного характера, основы их установления

Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1. Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01 января 2014г., а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст.27 Федерального закона от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения;

при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или приказом директора в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

4.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников регулируется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.4. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации – первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях можно применять суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день – не менее чем в двойном размере;

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника, работающего 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.

Выплаты работникам за работу в ночное время в размере 35% от базовой ставки за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется в соответствии с Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите

государственной тайны, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006г. №573.

Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями. Имеющими степень секретности, составляет:

«Особой важности» - 75%;

«Совершенно секретно» - 50%;

«Секретно» - при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – 15%, без проведения проверочных мероприятий – 10%.

4.6. Компенсационная доплата до МРОТ.

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

4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

Для работников учреждения установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1. Для работников учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера от минимального должностного оклада:

за интенсивность и высокие результаты (%)0-100;

за качество выполняемых работ (%)0-100;

за стаж непрерывной работы – в соответствии с п.5.4.

премии за выполнении особо важных и ответственных работ в абсолютных величинах; (%)0-150;

премии по итогам работы за месяц, за квартал, за год в абсолютных величинах; (%) 0-200;

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам за:

- методическую и инновационную деятельность;

- разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;

- интенсивность и напряженность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения;
- особый режим работы;
- выполнение работникам особо важных, сложных и срочных заданий;
- организацию проведения мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- иные направления в работе, определенные положением об оплате труда работников учреждения.

Конкретные размеры надбавки и сроки, на которые они устанавливаются, принимаются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

5.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения по результатам выполненных работ, позволяющих оценить результативность и качество работы, а именно:

- участие в реализации программы развития учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей и поручений руководителя;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача месячной, квартальной и годовой отчетности;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий учреждения;
- использование в работе информационно-правовых, справочных, электронных систем;
- своевременное и качественное предоставление бухгалтерской, Налоговой, статистической отчетности;
- соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды;
- отсутствие жалоб и обращение работников учреждения по вопросам бухгалтерского учета. Начислению заработной платы. Проведению анализа затрат учреждения по финансовым и техническим характеристикам и др.;
- участие в подготовке учреждения к учебному году;
- качественное предоставление транспортных услуг учреждению.

Конкретные размеры надбавки и сроки, на которые они устанавливаются, принимаются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	до 20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	до 10

5.4. Надбавка за стаж непрерывной работы представляется работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в данном учреждении;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
до 3 лет	до 5
от 3 до 5 лет	до 10
от 5 до 10 лет	до 15
от 10 до 15 лет	до 20
от 15 и более	до 30

5.4.1. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы в данном учреждении определяется учреждением самостоятельно и закрепляется трудовым договором или дополнительным соглашением работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывной работы в данном учреждении производится в процентах от оклада (должностного оклада). Ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда.

5.4.2. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы в данном учреждении наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.5. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника за;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- участие в инновационной деятельности;

- подготовку объектов к учебному году;

- устранении последствий аварий;

- подготовку 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;

- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

- другие показатели, установленные с учетом мнения

представительного органа работников;

- организацию деятельности нового структурного подразделения учреждения.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяется директором по согласованию с представительным органом.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премии не ограничен.

5.6. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются положением об оплате труда работников учреждения, трудовым договором, приказами директора.

5.7. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работником учреждения.

5.8. В дополнение к выплатам стимулирующего характера настоящего Положения может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на лечение и медикаменты, на санаторно-курортное лечение и прочие нужды, размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину базовой (повышенной ставки, оклада и выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

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

6.1. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается на учебный год с 01 сентября по 31 августа года, следующего за текущим и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации области.

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

6.3. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый приказом Министерства образования и науки Тамбовской области в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере в зависимости от сложности труда, уровню квалификации, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения. Должностной оклад устанавливается в размере 18040 рублей.

6.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу 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.

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

Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (условия труда котором отличается от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с пунктом 3.8 положения;

персональный повышающий коэффициент.

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.

6.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за:

- работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- работу с вредными и опасными условиями труда – до 25%;

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

Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за

работу с шифрами определяется приказом работодателя в соответствии с пунктом 4.4 раздела 4 положения об оплате труда.

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.

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

6.6. 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.

6.7. 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).

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.

6.8. 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.

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

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

6.11. 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 03.08.2016г. №879 «Об основах

формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».(в редакции от 11.02.2019г.).

6.12. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Общий размер персональных повышающих коэффициентов не должен превышать 3.0.

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

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

- за интенсивность и высокие результаты работы (%)0-100 от оклада;
- за качество выполняемых работ(%) 0-100 от оклада;
- за стаж непрерывной работы в учреждении – в соответствии с п.5.4.;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ(%)0-150 от оклада;
- премии по итогам работы за месяц, квартал, год (%)0-200 от оклада.

В дополнение к выплатам стимулирующего характера настоящего Положения может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельства, на лечение и медикаменты, на санаторно-курортное лечение и прочие нужды, размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину базовой (повышенной ставки, оклада и выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

6.15. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели 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 национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в учреждении.

6.16. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру

определяются нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

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

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

для руководителей - не превышающем четырехкратного размера;

для заместителей руководителя и главного бухгалтера - не превышающем трехкратного размера.

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 (объемом предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений), сложности труда, особенностей деятельности и значимости учреждения, целевых показателей эффективности работы учреждения.

При установлении оплаты труда руководителю учреждения управление обязано исходить из необходимости обеспечения условия о не превышении установленного размера соотношения среднемесячной заработной платы.

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