



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТАМБОВА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

05.06.2015

г. Тамбов

№ 4362

Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»

В соответствии с решением Тамбовской городской Думы от 29.07.2009 №1092 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Тамбова» и о внесении изменений в отдельные решения Тамбовской городской Думы» (с изменениями, внесенными решениями Тамбовской городской Думы от 01.10.2009 №1130, от 28.04.2010 №1403, от 30.03.2011 №244, от 28.12.2011 №493, от 26.12.2012 №819, от 27.02.2013 №877, от 30.10.2013 №1079, от 05.08.2014 №1299, от 25.03.2015 №1532, от 25.03.2015 №1533) ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Тамбова» согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету образования администрации города Тамбова, комитету культуры администрации города Тамбова, комитету по физической культуре, спорту и туризму администрации города Тамбова, управлению дошкольного образования администрации города Тамбова в срок до 15 июня 2015 года внести соответствующие изменения в действующие положения об оплате труда работников образовательных организаций.

3. Признать утратившими силу:

- пункт 1 постановления администрации города Тамбова от 11.03.2013 №2059 «О внесении изменений в отдельные постановления администрации города Тамбова»;

постановления администрации города Тамбова:

- от 25.08.2010 №7533 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Тамбова»;

- от 25.04.2011 №2683 «О внесении изменений в Примерное положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Тамбова», утвержденное постановлением администрации города Тамбова от 25.08.2010 №7533»;

- от 17.11.2011 №8515 «О внесении изменения в Примерное положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Тамбова», утвержденное постановлением администрации города Тамбова от 25.08.2010 №7533 (с изменениями, внесенными постановлением от 25.04.2011 №2683)»;

- от 08.11.2013 №9405 «О внесении изменения в Примерное положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Тамбова», утвержденное постановлением администрации города Тамбова от 25.08.2010 №7533»;

- от 27.11.2013 №10131 «О внесении изменения в Примерное положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Тамбова», утвержденное постановлением администрации города Тамбова от 25.08.2010 №7533»;

- от 18.04.2014 №2989 «О внесении изменений в постановление администрации города Тамбова от 25.08.2010 №7533 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Тамбова» (с изменениями, внесенными постановлениями от 25.04.2011 №2683, от 17.11.2011 №8515, от 15.03.2012 №1968, от 11.03.2013 №2059, от 08.11.2013 №9405, от 27.11.2013 №10131)».

4. Информационному управлению администрации города Тамбова (Казарина) направить настоящее постановление для опубликования в газете «Наш город Тамбов».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города Тамбова С.В.Кузнецова.

**Глава администрации
города Тамбова**

А.Ф.Бобров

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
постановлением
администрации города
Тамбова
от 05.06.2015 № 4362

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных образовательных
организаций города Тамбова

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Тамбова (далее - Примерное положение) разработано в соответствии с решениями Тамбовской городской Думы от 29.04.2009 №970 «О Положении «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова», от 29.07.2009 №1092 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Тамбова и о внесении изменений в отдельные решения Тамбовской городской Думы».

1.2. Настоящее Примерное положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Тамбова (далее - организации).

1.3. Настоящее Примерное положение включает в себя:

- размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

- повышающие коэффициенты, условия их установления, начисления;

- перечень видов выплат компенсационного характера, условия их установления;

- выплаты стимулирующего характера, премирование работников организаций, условия их установления и выплаты;

- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

- условия оплаты труда заместителей руководителей организаций, главных бухгалтеров;

- особенности оплаты труда педагогических работников организаций;

- определение фонда оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников организаций устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников.

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

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

Оплата труда работников организации, 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.

1.6. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности), и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до размера, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам организаций производится за счет средств субвенции области на финансирование муниципальных общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию ими государственного стандарта общего образования, средств бюджета городского округа - город Тамбов, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

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

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного конкретной организации фонда оплаты труда.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам организации являются: трудовой договор, приказы руководителя организации 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, премий, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

2. Размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 2595 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня - 2967 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников - 4381 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений - 4944 руб.;
- для работников образования, не включенных в профессиональные квалификационные группы:
 - заместитель руководителя филиала - 5067 руб.;
 - руководитель филиала - 5562 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта второго уровня - 2967 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии:
 - по профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» - 2967 руб.;
 - по профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - 4276 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» - 4697 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» - 2818 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» - 2967 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» - 2595 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал» - 2967 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры» - 4276 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» - 2595 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» - 2967 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» - 4276 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» - 4944 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» - 2595 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» - 2967 руб.

2.2. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

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

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов

3.1. Предельный размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к базовому (минимальному) окладу (базовому (минимальному) должностному окладу), базовой (минимальной) ставке заработной платы

работников с образованием нового оклада (должностного оклада), новой ставки заработной платы может устанавливаться в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

второй квалификационный уровень - до 0,10;

- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

первый квалификационный уровень - до 0,20;

второй квалификационный уровень - до 0,30;

третий квалификационный уровень - до 0,40;

четвертый квалификационный уровень - до 0,50;

- по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

первый квалификационный уровень - до 0,30;

второй квалификационный уровень - до 0,45;

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии:

профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» - до 0,25;

профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - до 0,20;

профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» - до 0,50;

профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» - до 0,25;

- по профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

третий квалификационный уровень - до 0,15;

пятый квалификационный уровень - до 0,40;

- по профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры»:

второй квалификационный уровень - до 0,30;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

второй квалификационный уровень - до 0,10;

третий квалификационный уровень - до 0,15;

четвертый квалификационный уровень - до 0,25;

пятый квалификационный уровень - до 0,40;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

первый квалификационный уровень - до 0,20;

второй квалификационный уровень - до 0,30;

третий квалификационный уровень - до 0,40;

четвертый квалификационный уровень - до 0,50;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

первый квалификационный уровень - до 0,30;

второй квалификационный уровень - до 0,45;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

второй квалификационный уровень - до 0,10;

третий квалификационный уровень - до 0,15;

четвертый квалификационный уровень - до 0,25.

Организации в пределах средств на оплату труда, выделенных конкретной организации, могут самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше утвержденных размеров повышающих коэффициентов.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции:

- до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

- до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории;

- до 0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.3. Повышающий коэффициент за владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам организаций устанавливается в размере до 0,22.

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

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

Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю организации 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).

3.5. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю организации либо занимаемой должности, с даты ее присвоения устанавливается повышающий коэффициент:

- кандидат наук - до 0,10;
- доктор наук - до 0,20.

3.6. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» (за исключением работников, чья должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя и заместителя руководителя) устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда:

- до 0,09 - при отнесении должности, профессии к категории «старший»;
- до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;
- до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.7. Повышающий коэффициент по занимаемой должности к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение, - до 0,10;
- заведующий (начальник) структурного подразделения - до 0,15.

3.8. Для работников муниципальных образовательных организаций, исходя из типа (вида) организации (учреждения), устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

3.8.1. за работу в организациях, расположенных в сельской местности - до 0,25;

3.8.2. за работу в отдельных организациях с опасными и иными особыми условиями труда:

- в общеобразовательных организациях: гимназиях, лицеях - педагогическим и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, - повышающий коэффициент до 0,15;

- в образовательных организациях дополнительного образования детей специализированных детско-юношеских спортивных школах олимпийского резерва, а также на этапе спортивного совершенствования, высшего спортивного мастерства в детско-юношеских спортивных школах и неспециализированных отделениях специализированных детско-юношеских школ олимпийского резерва - педагогическим, руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, - повышающий коэффициент до 0,15;

- в специальных (коррекционных) классах, группах для детей с отклонениями в развитии, созданных в образовательных организациях, - работникам, занятым в этих классах, группах, - повышающий коэффициент до 0,20;

- тренерам-преподавателям, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов и детей с отклонениями в развитии; учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения); учителям за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых; психолого-медико-педагогических консультациях (комиссиях); учреждениях (структурных подразделениях) для детей, нуждающихся в психолого- педагогической и медико-социальной помощи; группах оздоровительной направленности, - до 0,20.

Размер повышающего коэффициента не должен превышать 0,8.

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

3.9. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.10. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.2 - 3.9 настоящего Примерного положения, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1. Для работников организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации - предельный размер повышающего коэффициента 0,6.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Работникам муниципального вечернего (сменного) общеобразовательного учреждения вечерней (сменной) общеобразовательной школы №5 при ФГУ ИК-1 устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за особые условия работы в размере 0,6.

4.1.2. 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.

4.1.3. 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.

4.1.4. 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.

4.1.5. 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 - до 0,20;
- проверка письменных работ обучающихся - до 0,20;
- заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями) - до 0,10;
- руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими - до 0,15;
- другая дополнительная работа.

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

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

4.1.8. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам доплата производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее чем двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день

или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

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.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников организаций, условия их установления

5.1. Для работников организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- молодым специалистам;
- надбавка за квалификацию водителю автомобиля;
- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах.

5.2. Рекомендуемые критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определяются организацией самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников:

- работа, связанная со спецификой контингента обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;

- специфика образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- информативная емкость предмета, связанная с постоянным обновлением содержания;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- создание психологического комфорта и безопасности личности учащихся (воспитанников), коррекции отклонений в развитии обучающихся (воспитанников);
- сохранность жизни и здоровья обучающихся (воспитанников);
- досрочное выполнение работ;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий организации;
- обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в организации;
- сохранность хозяйственного имущества и инвентаря;
- соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации;
- использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности;
- отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов;
- высокая эффективность исполнения должностных обязанностей.

5.3. Рекомендуемые критерии оценки качества выполняемых работ определяются организацией самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников:

- участие работников в реализации программы развития образовательной организации;
- активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности организации;
- создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;
- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- своевременное и качественное составление штатного расписания и тарификации, сметы доходов и расходов, проекта бюджета организации;
- своевременное и качественное составление и предоставление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;
- соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергосистем;
- соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежам во внебюджетные фонды;
- обеспечение сохранности документов, своевременная разработка номенклатуры дел;
- организация надлежащего содержания зданий, строений и прилегающей территории.

5.4. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется всем работникам.

Рекомендуемые размеры надбавки:

Стаж работы	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
от 1 года до 2 лет	до 5
от 2 до 5 лет	5 - 10
от 5 до 10 лет	10 - 15
от 10 до 15 лет	15 - 20
от 15 и более	20 - 30

Конкретный размер выплаты, вид выплаты (за стаж непрерывной работы или выслугу лет), период работы, который учитывается при определении стажа работы, устанавливаются коллективным договором, локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

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.

5.5. Надбавка за квалификацию водителю автомобиля:

Категория	Размеры надбавки (в процентах)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е» или 1 класса	до 20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д», или «Д», или 2 класса	до 10

Основанием для установления водителям надбавки за квалификацию является разрешающая отметка в водительском удостоверении на право управления определенными категориями транспортных средств.

5.6. Выплата единовременных премий работникам организации за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться 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;
- другие особо важные и ответственные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

5.7. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, 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;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности.

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 организаций осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю организации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов в соответствии с пунктом 3 настоящего Примерного положения, компенсационных выплат.

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

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

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (ст. 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации.

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, начисляемая в соответствии со ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации. Компенсация работникам при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации в соответствии со ст. 181 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, отпускных, расчета при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников организации в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1 настоящего Примерного положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами за многолетний и добросовестный труд и прочее.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни, и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

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

7. Условия оплаты труда заместителей руководителей организаций, главных бухгалтеров

7.1. Оплата труда заместителей руководителей организаций, главных бухгалтеров устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии).

7.2. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций устанавливаются работодателем на 10% - 30% ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

7.3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации выплачиваются выплаты стимулирующего характера в порядке и на условиях, определенных для работников организации.

Перечень выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться заместителям и главным бухгалтерам организации по решению работодателя в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Конкретные виды, размеры и условия выплат устанавливаются в трудовом договоре работника.

При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитывается следующее:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;

- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ);

- динамика развития материального обеспечения учреждения;

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

- участие организации в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

- создание и развитие связей образовательной организации с другими образовательными системами;

- социально-психологический климат в организации.

7.4. Заместителям руководителей организаций и главным бухгалтерам могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.5. Заместителям руководителей разрешается вести в организациях, в штате которых они состоят, педагогическую работу в пределах рабочего времени по основной должности. Размер доплаты устанавливается по

соглашению сторон трудового договора с учетом объема педагогической работы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников организаций

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных организаций установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных организаций (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №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».

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются в соответствии с нормами, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №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».

8.3. Тренерам-преподавателям за подготовку одного занимающегося в специализированной детско-юношеской спортивной школе олимпийского резерва, детско-юношеской спортивной школе устанавливаются нормативы оплаты труда в зависимости от этапов подготовки и периодов обучения (лет) в процентах от оклада (должностного оклада):

спортивно-оздоровительный этап (на весь период обучения):

первая группа видов спорта - норматив 2,2;

вторая группа видов спорта - норматив 2,2;

третья группа видов спорта - норматив 2,2;

этап начальной подготовки (первый год обучения):

первая группа видов спорта - норматив 3,0;

вторая группа видов спорта - норматив 3,0;

третья группа видов спорта - норматив 3,0;

этап начальной подготовки (свыше одного года обучения):

первая группа видов спорта - норматив 6,0;

вторая группа видов спорта - норматив 5,0;

третья группа видов спорта - норматив 4,0;

учебно-тренировочный этап (первый и второй год обучения):

первая группа видов спорта - норматив 9,0;

вторая группа видов спорта - норматив 8,0;

третья группа видов спорта - норматив 7,0;
учебно-тренировочный этап (свыше двух лет обучения):
первая группа видов спорта - норматив 15,0;
вторая группа видов спорта - норматив 13,0;
третья группа видов спорта - норматив 11,0;
этап спортивного совершенствования (первый год обучения):
первая группа видов спорта - норматив 24,0;
вторая группа видов спорта - норматив 21,0;
третья группа видов спорта - норматив 18,0;
этап спортивного совершенствования (свыше года обучения):
первая группа видов спорта - норматив 39,0;
вторая группа видов спорта - норматив 34,0;
третья группа видов спорта - норматив 29,0;
этап высшего спортивного мастерства (на весь период обучения):
первая группа видов спорта - норматив 49,0;
вторая группа видов спорта - норматив 39,0;
третья группа видов спорта - норматив 41,0.

Размер норматива оплаты труда устанавливается на учебный год согласно тарификации в процентах от оклада (должностного оклада).

9. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час

9.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется:

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. 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.

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

9.3. 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 рабочей неделе и деления полученного

результата на 5 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

9.4. 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.

10. Определение фонда оплаты труда организации

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