

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профсоюзного комитета
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Павлоградского муниципального района
Омской области «Павлоградская
гимназия им. В.М. Тытаря»

Директор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Павлоградского муниципального района
Омской области «Павлоградская
гимназия им. В.М. Тытаря»

Виктор

О.В. Викторова

02 сентября 2020 г.

В.И. Попруга

Приказ № 63/2 от 02 сентября 2020 г.



**Положение
об оплате труда работников Центра образования цифрового и гуманитарного
профилей «Точка роста»
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Павлоградского муниципального района Омской области
«Павлоградская гимназия им. В.М. Тытаря»**

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников Центра образования гуманитарного и цифрового профилей «Точка роста» Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Павлоградского муниципального района Омской области «Павлоградская гимназия им. В.М. Тытаря» (далее - Положение, учреждения) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом методических рекомендаций по разработке положений об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений муниципальных образований Омской области, утвержденных приказом Министерства образования Омской области, приказом Министерства образования Омской области от 16 декабря 2013 г. № 86 «Об отдельных вопросах применения отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области, и муниципальных образовательных учреждений», изменения Министерства образования Омской области № 34 от 08.06.2015 г., протокол ПК № 6 от 21.08.2015.

2. Заработная плата работников Центра образования гуманитарного и цифрового профилей «Точка роста» включает в себя оклад (должностной оклад

руководителя Центра и педагога-организатора), ставку заработной платы педагогов дополнительного образования (далее - оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

1.2. Система оплаты труда работников Центра образования гуманитарного и цифрового профилей «Точка роста» (далее – Центра), устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников Центра;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителя по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Система оплаты труда работников Центра носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Павлоградского муниципального района Омской области. Отраслевая система оплаты труда работников Центра устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководящих, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных организациях Омской области;
- д) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общепрофессиональных должностей руководителей, педагога-организатора, педагогов дополнительного образования, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общепрофессиональных профессий рабочих государственных учреждений Омской области;
- е) мнения представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников Центра включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не

ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Омской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка организации и должностным инструкциями.

1.9. Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда.

Министерство образования Омской области устанавливает предельную долю оплаты труда работников Центра.

1.10. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников Центра.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Центра в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, может быть

уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением бюджетных услуг.

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Центра, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Расчет месячной заработной платы работника учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum KB + \sum СВ$$

где:

З – месячная заработная плата; ДО – должностной оклад (ставка);
 $\sum KB$ – сумма компенсационных выплат; $\sum СВ$ – сумма стимулирующих выплат.

2.2. Штатное расписание Центра ежегодно утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной организации с учетом номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) устанавливаются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.4. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Центра по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее – минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении №1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения» к настоящему Положению.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении №2 к настоящему Положению.

2.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении № 3 «Положение об определении размера стимулирующих выплат работникам Центра» к настоящему Положению.

2.7. Работникам организации устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат.

2.8. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.8.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.8.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение №1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения» к настоящему Положению).

2.8.3. Аттестация педагогических работников Центра осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276).

2.8.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.8.5. Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.

2.8.6. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.8.7. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно приложению №4 «Порядок определения стажа педагогической работы» к настоящему Положению.

2.8.8. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Омской области – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присвоении ученого звания доцента, профессора – со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.8.10. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом соответствующего органа исполнительной власти Администрации Павлоградского муниципального района Омской области, являющегося учредителем Учреждения.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников Учреждения несет руководитель Учреждения.

2.9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Центре.

2.9.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников организации устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Ставка для педагогов дополнительного образования равна 18 недельным часам.

2.9.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и / название субъекта РФ /.

2.9.3. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.9.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится

дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.14 настоящего Положения.

2.9.5. Учет учебной работы педагогов устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе «динамического часа» для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 40 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом организации и правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

2.9.6. О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.9.7. Преподавательская (учебная) работа руководителей и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской, научной работе.

2.9.8. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, спортивных творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.9.9. Объем учебной нагрузки педагогов Центра, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспечения кадрами, других конкретных условий в данной организации. В

зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

При установлении педагогам, для которых Центр является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем. Объем нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется учредителем образовательной организации, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательной организации.

Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования.

2.9.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если педагогически работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка педагогам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

Порядок, установленный абзацами первым - третьим настоящего пункта, применяется при установлении продолжительности рабочего времени (установлении размера преподавательской, педагогической работы) работникам организаций дополнительного образования.

2.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам организации.

2.10.1. Месячная заработная плата педагогических работников организации определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу по совместительству в другой образовательной организации. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.10.2. Тарификация руководителя, педагога-организатора, педагогов дополнительного образования Центра производится 1 раз в год. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

2.10.3. В учебную нагрузку педагогов за работу с лицами, обучающимися по дистанционной и сетевой форме обучения, включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации. Наполняемость групп от 10 до 15 человек.

2.10.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

2.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.11.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим

причинам педагогов дополнительного образования, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

2.11.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы педагогов дополнительного образования определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднеемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

2.11.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога дополнительного образования, если оно осуществлялось свыше 2 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 в тарификации.

Приложение №1
 К Положению об оплате труда работников
 Центра образования цифрового и
 гуманитарного профилей «Точка роста»
 муниципального бюджетного
 общеобразовательного учреждения
 Павлоградского муниципального района
 Омской области «Павлоградская гимназия
 им. В.М. Тытаря»

**Размеры
 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
 работников Центра образования гуманитарного и цифрового профилей
 «Точка роста» муниципального бюджетного общеобразовательного
 учреждения Павлоградского муниципального района Омской области
 «Павлоградская гимназия им. В.М. Тытаря»**

№ п/п	Категория работников	Наименование должности	Размер оклада (в рублях)
I. Общеобразовательное учреждение			
1	Педагогические работники	1 квалификационный уровень	
		2 квалификационный уровень	
		Педагог дополнительного образования, в том числе в Центре образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	7754
		4 квалификационный уровень	
		Педагог- организатор Центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	7754
	Руководитель Центра	6922	

		образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	
--	--	--	--

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

1.8. Положением об оплате труда для работников Центра предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет	- до 0,05
при выслуге лет от 5 до 10 лет	- до 0,1
при выслуге более 10 лет	- до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.2 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.3 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 4 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.9. Педагогическим работникам организации, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

1.10. Положением об оплате труда работников организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается директором организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (олимпиады, конкурсы, итоги государственной аттестации и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.).

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников; необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья педагога; статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения; за работу в учреждениях повышенного уровня

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Центра в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

2.6. Положением по оплате труда для работников Центра предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается директором организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать

3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Приложение №2

К Положению об оплате труда работников Центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Павлоградского муниципального района Омской области «Павлоградская гимназия им. В.М. Тытаря»

Выплаты компенсационного характера работникам Центра образования гуманитарного и цифрового профилей «Точка роста» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Павлоградского муниципального района Омской области «Павлоградская гимназия им. В.М. Тытаря»

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем.

1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	12
2	За ненормированный рабочий день	25
3	За привлечение работника к работе в установленном графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, получающим месячный оклад	не менее чем в двойном размере
4	По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха.	В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате

Приложение №3
К Положению об оплате труда работников
Центра образования цифрового и
гуманитарного профилей «Точка роста»
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Павлоградского муниципального района
Омской области «Павлоградская гимназия
им. В.М. Тытаря»

Положение
об определении размера стимулирующих выплат работникам Центра
образования гуманитарного и цифрового профилей «Точка роста»
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Павлоградского муниципального района Омской области
«Павлоградская гимназия им. В.М. Тытаря»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об определении размера стимулирующих выплат работникам Центра разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогов и руководящих работников.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Центра (далее – выплаты стимулирующего характера).

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Центра составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников Учреждения. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на вышеуказанные цели.

1.5. Руководство Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты труда за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата организации.

1.6. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации устанавливаются приказом руководителя организации на период, предусмотренный положением об оплате труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.7. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий

		неподлежит
5	если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, если работа производилась сверх месячной нормы	не менее одинарной часовой или дневной ставки сверхоклада, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверхоклада, если работа производилась сверх месячной нормы

1.8. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем организации по **согласованию с представительным органом работников организации** в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.10. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания на основании служебной записки руководителя.

1.11. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором на основании приказа руководителя.

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников образовательной организации.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете (планом финансово-хозяйственной деятельности) на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников. Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

2.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по приказу руководителя.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава организаций за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Критерии материального стимулирования педагогических работников

Перечень,

наименование и размеры выплат стимулирующего характера работникам Центра образования гуманитарного и цифрового профилей «Точка роста» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Павлоградского муниципального района Омской области «Павлоградская гимназия им. В.М. Тытаря»

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты
-------	------------------------------------	---	--

и показателей деятельности работников организации за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

1.8. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

1.9. Стимулирование труда руководителя, педагога-организатора и педагогов дополнительного образования Центра производится только по основной должности.

2. Порядок определения стимулирующих выплат работникам Учреждения

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы, утвержденными локальными актами Центра. К основным критериям оценки работы относятся: сложность, напряженность, интенсивность, степень самостоятельности и ответственности, характер работы; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; применение

в образовательном процессе здоровые сберегающих технологий, отсутствие травматизма; наличие работы с родителями; эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

2.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается: за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации; за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); отсутствие нарушений техники безопасности; отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах; отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.4. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником. Премирование производится на основании Положения о материальном и моральном стимулировании работников по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся		Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты
		2.2	Применение в образовательном процессе информационных и дистанционных образовательных технологий	До 100
2	Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	2.3	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, и др.)	До 100 процентов за каждый показатель
2.4	Организация (участия) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений			
2.5	Динамика индивидуальных результатов в реализации программ			
2.6	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с населением и разновозрастными группами (проведение открытых мероприятий и событий)			
2.7	Организация онлайн мероприятий, использования СМИ и других интерактивных систем в реализации программ			
2.8	Применение современных технологий и программного обеспечения			
2.9	Качество ведения всей необходимой документации			
2.10	Постоянное повышение профессионального мастерства			
3	Надбавки по итогам работы (за месяц, квартал, год)	3.1	Работа в группах с детьми ОВЗ и их законными представителями. (проведение открытых мероприятий, конкурсов, показательных выступлений и т.д.)	До 100 процентов за каждый показатель
		3.2	Участие и результаты участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях и др. (по линии реализации программ Центра «Точка Роста» и других мероприятиях)	

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся		Рекомендуем ый размер стимулирую щей выплаты
1	Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	1.1	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	До 100%
1.2		Работа с детьми из социально неблагополучных семей, имеющими нарушения здоровья, развития и учащихся из «группы риска»	До 50%	
1.3		Особый режим работы, связанный с: - обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (в рамках деятельности Центра Точка Роста)	До 25%	
1.4		Наставничество (работа с молодыми специалистами)	До 50 % До 50%	
1.5		Работа в разновозрастных группах		
		1.6	Выполнение срочных и неотложных работ	До 50%
		2.1	Осуществление инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	До 100%

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты
		3.6	До 100 процентов за каждый показатель
Организация работы по социальной адаптации обучающихся (работа с детьми различной категории)	3.7	Участие педагога в разработке и экспертизе программ, реализующихся на базе Центра.	
3.8	Непосредственное участие в реализации национальных проектов. Федеральных, областных, муниципальных программ.		
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда		
	-участие в мониторинговых исследованиях, проводимых в учреждении;		
3.9	-организация и участие в проведении самообследования образовательного учреждения;		
	-использование ИКТ;		
	- организация работы интернет пространства, работа с программным обеспечением, СМИ		
	-реализация мероприятий по направлениям: ОБЖ, информатика, технология, IT-технологии		
3.10	Непосредственное участие в реализации		

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты
		<p>различных уровней, в том числе и онлайн мероприятий и конкурсов) на школьном уровне,</p> <p>на муниципальном уровне,</p> <p>на региональном уровне</p> <p>на федеральном уровне</p>	
		<p>3.3 Высокие результаты внедрения инновационных технологий (интегрированные занятия, опытно-экспериментальная работа с детьми, здоровьесберегающих технологий, новые формы проведения развлечений, событий, использование ИКТ, работа с одарёнными детьми, привлечение родителей, сотрудников, социальных партнёров, общественность</p>	До 100
		<p>3.4 Создание элементов образовательной инфраструктуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учетом санитарных норм и требований; - оформление тематических выставок 	До 100 процентов за каждый показатель
		<p>3.5 Выполнение заданий особой важности и сложности в рамках деятельности Центра «Точка Роста» по поручению руководства</p>	<p>До 10 %</p> <p>До 30 %</p> <p>До 50 %</p> <p>До 100 %</p>

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты
		<p>школьном и муниципальном уровнях</p> <ul style="list-style-type: none"> -сохранение контингента посещаемости Центра; -проведение Дней открытых дверей; -проведение плановых мероприятий в сроки планирования; -проведение дополнительных мероприятий на базе Центра «Точка Роста»; -проведение мероприятий общественной направленности на базе Центра «Точка Роста» для разновозрастных групп населения проживающих на территории сельского поселения. -подготовка статейного материала, изготовление стенгазет, рисованного материала, оформления для Центра «Точка Роста» -публичные выступления и представление на различных форумах; -участие педагога с учащимися в социально-значимых акциях, проектах сотрудничества с органами власти и общественными организациями; -организация поездок, походов, экскурсий во внеурочное время (при условии участия не менее 80% учащихся) <p>За дежурство в выходные и праздничные дни</p>	
		3.12 Качественная подготовка кабинетов к новому учебному году	До 20 процентов за

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	Рекомендуем ый размер стимулирую щей выплаты
		<p>национальных проектов, федеральных, областных, муниципальных программ Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда</p> <p>-участие в мониторинговых исследованиях, проводимых в учреждении;</p> <p>-использование ИКТ</p> <p>-использование оснащения и оборудования Центра</p>	До 100%
		<p>Непосредственное участие в онлайн мероприятиях</p> <p>Разработка онлайн мероприятий.</p>	До 100%
		Проведение онлайн уроков, мероприятий, практических занятий	
		<p>Сотрудничество с другими центрами «Точка Роста»</p> <p>Сотрудничество с Кваториумом</p> <p>Сотрудничество с школами района и области</p>	До 100%
	3.11	<p>Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения:</p> <p>- привлечение к планированию и организации внеурочной деятельности родительской общественности на</p>	До 100 %

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты
		<p>школьном и муниципальном уровнях</p> <ul style="list-style-type: none"> -сохранение контингента посещаемости Центра; -проведение Дней открытых дверей; -проведение плановых мероприятий в сроки планирования; -проведение дополнительных мероприятий на базе Центра «Точка Роста»; -проведение мероприятий общественной направленности на базе Центра «Точка Роста» для разновозрастных групп населения проживающих на территории сельского поселения. -подготовка статейного материала, изготовление стенгазет, рисованного материала, оформления для Центра «Точка Роста» -публичные выступления и представление на различных форумах; -участие педагога с учащимися в социально-значимых акциях, проектах сотрудничества с органами власти и общественными организациями; -организация поездок, походов, экскурсий во внеурочное время (при условии участия не менее 80% учащихся) <p>За дежурство в выходные и праздничные дни</p>	
		3.12 Качественная подготовка кабинетов к новому учебному году	До 20 процентов за

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты
	учреждении руководителям структурных подразделений, служащим	- свыше 5 лет	До 15 % До 20 %

3.2. Показатели снижающие выплаты стимулирующего характера /50% за каждый/

- 1 Травматизм обучающихся во время образовательного процесса
- 2 Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах
- 3 Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины
- 4 Невыполнение учебной программы
- 5 Нарушение норм техники безопасности

3.3. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы является итоговый протокол решения комиссии об установлении доплат и надбавок. Оценка результативности и качества труда работников Учреждения проводится комиссией.

3.4. Состав комиссии об установлении доплат и надбавок утверждается приказом директора Учреждения. В состав комиссии об установлении доплат и надбавок входит директор, заместитель директора, представитель трудового коллектива.

Заключение

- 1.1. Настоящее положение регулируется внутренними нормативными актами.
- 1.2. Пункты положения принятого МБОУ «Павлоградская гимназия им. В.М. Тытаря» так же распространяются на Центр «Точка Роста», так как Центр «Точка Роста» является неотъемлемой частью МБОУ «Павлоградская гимназия им. В.М. Тытаря»

