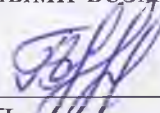


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ТОГБОУ «Инжавинская школа-
интернат для обучающихся с ограничен-
ными возможностями здоровья»


Бабина О.М.
Протокол заседания профком
01.02.2026

УТВЕРЖДЕНО

директор ТОГБОУ «Инжавинская
школа-интернат для обучающихся
с ограниченными возможностями
здоровья»


Н.И. Шабанова
Приказ от 1.02.2026 №



Примерное положение (с изменениями от 24.11.2025 № 629)
об оплате труда работников ТОГБОУ «Инжавинская школа-интернат для
обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников ТОГБОУ «Инжавинская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Законом области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 28 января 2022 г. (протокол № 2) и внесении изменений в постановление Администрации Тамбовской области от 06.06.2017 № 532 (в редакции от 31.01.2024) « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Тамбовской области.

1.2. Примерное положение определяет порядок оплаты труда работников ТОГБОУ «Инжавинская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – учреждения).

1.3. Примерное положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее - ПКГ) профессиональных квалификационных групп;

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

виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

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

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением с учетом: мнения представительного органа работников учреждения;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

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

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

По установлению единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера за исключением выплат , предусмотренных пунктом 4.1., абзацами вторым- тринадцатым пункта 4.2 и пунктом 4.3 Примерного положения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

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

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

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

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

работников).

1.8. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников школы – интерната. Распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников школы – интерната, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится на основании приказа директора школы – интерната в абсолютной величине, определенных трудовым договором.

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

1.9. Заработная плата работника школы - интернат зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

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

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами школы - интерната, принимаемыми с учетом мнения профсоюзной организации школы – интерната.

Под окладом (должностным окладом) в соответствии со ст. 129 ТК РФ понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Размер оклада (должностного оклада) работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующим штатным расписанием и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

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

Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, подписанные директором школы – интерната.

Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают руководители структурных подразделений. Руководитель структурного подразделения представляет табель в бухгалтерию школы - интерната.

Заработная плата начисляется за фактически отработанное время и перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

Моментом исполнения обязательств об оплате труда образовательной организации является представление надлежащих документов в банковскую организацию.

Бухгалтерия формирует расчетный лист каждого сотрудника, выдает

лично.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по личному заявлению работника или по решению судебных органов.

Работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные 10 и 25 числа каждого месяца.

Если срок выплаты зарплаты выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, она производится накануне этого дня.

На основании статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации на территории Тамбовской области с 1 января 2026 г установлен размер минимальной заработной платы в сумме 27093 рублей.

Основанием для начисления заработной платы работникам школы - интерната являются: трудовой договор; приказы директора школы - интерната 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.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ в день увольнения работниками.

Выплата заработной платы работникам школы – интерната производится за счет средств областного бюджета, части средств, определяемой исполнительным органом государственной власти Тамбовской области – главным распорядителем средств областного бюджета, в ведении которого находится школа – интернат, от оказания услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами школы - интерната, принимаемыми с учетом мнения профсоюзной организации.

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

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников школы - интерната устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008г. № 217-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных

должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008г. № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008г. № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановления администрации области от 24.11.2025 г № 629 « О внесении изменений в Положение об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Тамбовской области.

Оплата труда педагогических работников школы - интерната, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в зависимости от должности), осуществляется на основе должностного оклада.

2.2. Минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников школы – интерната установлены с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения) в приложении к настоящему Положению.

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

Должностные оклады работников школы - интернат устанавливаются в соответствии с **Приложением 1** к настоящему Положению:

а) по профессиональной квалификационной категории первого уровня (повар, кухонный рабочий , сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, швея - 8885 рублей.

б) по профессиональной квалификационной категории второго уровня (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь - сантехник водитель, младший воспитатель – 10156 рублей;

- по профессиональной квалификационной категории второго уровня (заведующий складом-3713 рублей – 10156 рублей;

- по профессиональной квалификационной категории второго уровня (медицинская сестра – 12695 рублей согласно утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н.

в) по профессиональной квалификационной категории третьего уровня (бухгалтер, юрисконсульт. инженер по охране труда)- 12735 рублей.,

- по профессиональной квалификационной категории третьего уровня , ведущий бухгалтер, ведущий документовед, ведущий электроник – 12735

рублей;

- по профессиональной квалификационной категории третьего уровня (педагогические работники):

Учитель-18245 рублей;

Воспитатель-17028 рублей;

Учитель -логопед- 18245 рублей;

Учитель -дефектолог- 18245 рублей;

Педагог – психолог- 17028 рублей;

Социальный педагог-15812 рублей;

Педагог дополнительного образования-15812 рублей;

Педагог- организатор-15812 рублей;

Педагог библиотекарь-13987 рублей.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных учреждениях применяются:

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

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

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - ТКХ, согласованные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н;

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

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

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

3. Выплаты компенсационного характера работников школы-интерната, условия их установления и выплаты.

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах и не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Размер доплат устанавливается сторонами трудового

договора в соответствии со статьями 147,149,150,151,152,153 и 154 Трудового кодекса РФ в пределах фонда оплаты труда для работников школы - интерната устанавливаются компенсационного характера.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасным условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливается локальным нормативным актом школы - интерната в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной 2022 г., а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

3.1.2 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

- при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки";

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников школы - интерната.

3.2. Для работников школы - интернат устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера согласно **приложению №2** :

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором, - размер

доплат устанавливается в фиксированном размере по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников школы – интерната;

при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;

за классное руководство за каждый класс (класс—комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе—комплекте), не более чем в двух классах одному педагогическому работнику) в размере 10 % от должностного оклада ;

- за проверку письменных работ обучающихся по русскому языку, литературе в размере 20 % от минимального должностного оклада ;

- за проверку письменных работ обучающихся по математике в размере 15 % от минимального должностного оклада;

- за проверку письменных работ обучающихся начальных классов в размере 10 % от минимального должностного оклада ;

- за проверку письменных работ обучающихся по химии, физике и др. в размере 5 % от минимального должностного оклада.

- за заведование учебными кабинетами с материальной ответственностью 5% от минимального должностного оклада;

- за заведование учебными лабораториями, спортивным залом, компьютерным классом, учебными мастерскими , учебно- опытным участком с материальной ответственностью 20% от минимального должностного оклада;

- за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, в размере 10 % от минимального должностного оклада;

- за выполнение дополнительной работы в форме наставничества (педагог-наставник) имеющим  квалификационную категорию «педагог—методист» и не имеющим квалификационную категорию «педагог—методист» без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере до 50 % от минимального должностного оклада по основной работе;

- за проведение работ по профилактике асоциального (в том числе суицидального) поведения среди обучающихся в размере 10 % от минимального должностного оклада;

- за дополнительную работу, связанной с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной

трудовым договором) (профсоюз, управляющий совет, и т.п.) 100% от минимального должностного оклада;

- выплаты работникам школы - интерната, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации до 12 процентов от минимального должностного оклада, по итогам аттестации рабочего места. Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 05 мая 2022 г., а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 429-ФЗ «О специальной оценке условий труда»);

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

-за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

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

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов в месяце.

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

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка школы - интерната.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере 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 двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие

праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения профсоюзного органа работников школы - интерната либо трудовым договором.

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.

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

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

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасным условий и охране труда.

Во исполнение перечня поручений Президента Р.Ф. от 15.01.2020 г № Пр-113 на основании Правительства РФ от 04.04.2020 г № 448 производить выплаты за счет средств федерального бюджета ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам школы – интерната в размере не менее 10000 рублей, но не более двух выплат одному работнику осуществления классного руководства. Денежное вознаграждение выплачивается за дни фактической работы.

Конкретные виды выплат устанавливаются от базового должностного оклада(ставки) по занимаемой должности в процентном отношении или в абсолютных размерах. Сумма компенсационной выплаты не изменяется в течение учебного года.

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

4. Выплаты компенсационного характера, основы их установления:

Для работников учреждений устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

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

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

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

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

при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в Примерном трудовом договоре установлены следующие выплаты:

за выполнение функций классного руководителя в размере 1000 рублей за 12 и более обучающихся;

за работу с умственно отсталыми детьми в составе класса

за- 10 %

за работу по профилактике суицидального поведения среди несовершеннолетних-200 руб;

за проверку письменных работ обучающихся: русский язык и литература -20%, математика - 15%, начальные классы -10%, химия, физика, ин. язык-5%.

за заведование учебными кабинетами, спортивным залом, мастерскими -5%;

за соответствие групповых помещений санитарно-гигиеническим и эстетическим требованиям -15%,

руководство методическими объединениями -10%,

за перенаполняемость классов и воспитательских групп- 5%;

за работу в комиссии по социальному страхованию -500руб.;

за делопроизводство - 500 руб,

за руководство профсоюзной организацией -900 руб,

за работу в центре по профилактике социального сиротства специалисту -3000 руб, руководителю -2000 руб.

за работу в центре психолого-педагогического сопровождения специалисту (педагог-психолог)-1500 руб. специалисту (учитель-логопед)-1500, руководителю-2000 руб;

за организацию и проведение социально- педагогического

мониторинга- 10%;

-за руководство спортивным клубом- 5000 руб,

-за ведение электронного журнала /дневника и администратора ИС- 3000 руб;

за работу администратора с образовательной программой «Сферум»- 3000руб.

- за внеурочное время педагогическим работникам согласно тарификации за проведение еженедельного занятия «Разговоры о важном»,

«Россия – мои горизонты» , «Орлята России» и т.п.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

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

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере 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 двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

По желанию работника, 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.

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

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

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

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

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в Примерном положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируются трудовыми договорами.

5. Рекомендуемые выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. Для работников учреждений рекомендуется устанавливать следующие виды выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

(за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя.

5.2. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за:

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания-до 10 %
- методическую и инновационную деятельность-до 10%
- эффективную организацию работы-до 10%
- иные направления в работе, определенные положением об оплате труда учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся-до 10%
- сохранение контингента обучающихся-до 10%
- специфику образовательных программ-до 5%

непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ-до 10%

применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий-до 5%

сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы-до 5%

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (участие в конференциях, семинарах, методических и научно-практических объединений, организация и проведение мероприятий предметной недели, качество работы в электронном журнале, проведение мастер – классов, круглых столов, открытых уроков и занятий, выступления)- до 5 %.

подготовка и участие учащихся в очных и заочных соревнованиях, выступления)- 5%;

досрочное выполнение работ-до 5%

выполнение сложных и срочных работ-до 10%

5.3. Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашением локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представленного органа работников учреждения.

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

5.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются учреждением самостоятельно на основании критериев, позволяющих оценить интенсивность труда работников. Перечень критериев определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представленного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

За работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;

За сохранение контингента обучающихся ;за специфику образовательных программ;

За непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

За наличие первой и высшей квалификационной категории;

За работу в сельской местности, рабочих поселках;

Молодым специалистам, осуществляющих педагогическую деятельность;

Советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

По иным основаниям, установленным коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, характеризующими интенсивность труда работников.

Ежемесячная выплата молодым специалистам, работающим в школе – интернате устанавливается в соответствии с Законом Тамбовской области от 26.12.2017 №196-З «О дополнительных мерах стимулирования педагогических работников».

Ежемесячная денежная выплата советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Тамбовской области от 12.07.2024 г № 445 «Об установлении советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями областных государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, областных государственных профессиональных образовательных организаций выплаты ежемесячного денежного вознаграждения».

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

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

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

Педагоги:

- за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения-до 5%
- за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения-до 10%
- за создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе-до 5%
- за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения-до 5%
- за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного

экзамена-до 5%

- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов-до 5%
- за высшее педагогическое образование- 10%
- за среднее педагогическое образование- 5%.

Рабочие по комплексному обслуживанию здания

- за качество выполняемых работ- 35 % ;

Слесарь- сантехник:

- за качество выполняемых работ-30 %;

Электрик:

- за качество выполняемых работ-30 %;

Водители:

- за качество выполняемых работ-53 %;

Работники столовой :

- за качество выполняемых работ-45 %;

Повара-45%;

- кухонные работники, мойщик посуды - от 30 %

Швея:

- За качество выполняемых работ-30%;

Кладовщик:

- за качество выполняемых работ-30%;

Кастелянша:

- За качество выполняемых работ-20%;

Медработники:

- за качество выполняемых работ-15 %;

Работники бухгалтерии:

- за качество выполняемых работ-70%;

Электроник:

- за качество выполняемых работ-65%;

Инженер по охране труда и ТБ:

- за качество выполняемых работ-40%;

Документовед:

- за качество выполняемых работ-15%

Уборщики служебных помещений:

- за качество выполняемых работ- 45%

Операторы стиральных машин:

- за качество выполняемых работ-30%;

Младшие воспитатели:

- за качество выполняемых работ-15 %;

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы, предоставляется работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы, выслугу лет включается:

- время фактической непрерывной работы в данной должности;

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

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

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы, выслуге лет	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
До 5 лет	5
от 5 до 15 лет	10
от 15 и более	20

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

Надбавка за образование производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда.

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

5.7. Выплата премий работникам учреждения 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 подготовки и проведения смотров, конкурсов, фестивалей;

- других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия начисления и размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.8. 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;
- другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их установления определяются положением об оплате труда учреждения либо локальным нормативным актом работодателя и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов и выплат компенсационного характера.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

5.1. Оплата труда директора школы – интерната, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается на один учебный год и включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации области.

5.2. Условия оплаты труда директора школы – интерната устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором.

Должностной оклад директора школы - интерната устанавливается в размере 19738 рублей.

5.4. Руководителю школы - интерната устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за работу с вредными или опасными условиями труда;
- за работу в образовательном учреждении: школе – интернате, деятельность связана с образовательным процессом.

5.5. Директору школы – интерната устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;

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

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

При установлении выплат за качество выполняемых работ директора школы – интерната учитывается наличие ученой степени кандидата, доктора наук, почетного звания с наименованием «заслуженный», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и других по профилю образовательного учреждения.

Премирование директора школы - интерната производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функции и услуг, связанных с уставной деятельностью школы - интерната, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам, сборам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды, нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок деятельности учреждения уполномоченными органами, и привлечения к административной ответственности.

Максимальный размер премирования директора школы - интерната по итогам работы за ответный период не может превышать 100 процентов от должностного оклада.

5.6. Выплаты стимулирующего характера директору школы - интерната устанавливаются в зависимости от достижения им целевых показателей эффективности работы, установленных для областного учреждения и его руководителя исполнительные органом государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего областного учреждения, с учетом достижений показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

5.7. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется директору школы - интерната приказом министерства в соответствии с пунктами 4.5-4.7, 5.7. Положения.

5.8. Порядок, условия начисления и размеры премии директору школы – интерната, а также конкретный период премирования устанавливаются приказом министерства .

5.9. Выплаты стимулирующего характера директору школы – интерната устанавливаются к должностному окладу.

5.10. Должностные оклады заместителей директора школы – интерната и главного бухгалтера устанавливаются на 10% ниже должностного оклада директора школы – интерната.

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

5.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям директору и главному бухгалтеру:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;
 выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;
 премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

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

- положительная динамика качества знаний обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе Единого государственного экзамена);
- динамика развития материального обеспечения учреждения;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в школе -интернате.

5.14. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям директора и главного бухгалтера определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

5.15. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор директора школы – интерната, заместителей директора, главного бухгалтера.

5.16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора школы - интернат и среднемесячной заработной платы работников школы -интерната устанавливается в размере, не превышающем 5-кратного размера, предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 4-кратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы директора школы – интерната, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников школы - интерната зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы школы – интерната.

Премии по итогам работы (за месяц, квартал, 9 месяцев, год) за выполнение особо важных и срочных работ заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются в трудовых договорах могут составлять до 300 % должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера, премии заместителям директора, главному бухгалтеру производятся по приказу директора школы – интерната

на основании документально зафиксированных результатов их работы.

Конкретные размеры выплат за качество выполненных работ и премии Заместителям директора разрешается вести в школе – интернате педагогическую работу. Оплата педагогической работы заместителя директора производится согласно положению об оплате труда.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру школы-интерната выплачивается материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее.

VI. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников школы .

6.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам школы - интерната установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

6.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей школы - интерната обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными законодательством Российской Федерации.

Ставки заработной платы педагогических работников школы –интерната выплачиваются в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников школы – интерната применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистам, привлекаемых для педагогической работе в школе – интерната;

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

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

6.3. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы замещающего работника (включая квалификационную категорию, звание, тип учреждения) на среднеемесячное количество рабочих часов.

6.4. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника , на количество рабочих дней в месяце по шестидневной рабочей неделе.

6.5. Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев. Производится со дня замещения за все часы фактически преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной Учебной нагрузки путем внесения изменения в тарификацию.

ХШ Оплаты труда за счет средств. Полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

7.1. Оплата за предоставление платные дополнительные образовательные услуги производятся ежеквартально (ежемесячно).

7.2. Оплата труда за оказание платных дополнительных образовательных услуг может производиться как в абсолютном размере. Так и в процентном выражении. Конкретные размеры и условия оплаты труда устанавливаются приказом директора школы .

ХШ. Порядок формирования фонда оплаты труда работников.

8.1. Фонд оплаты труда работников школы - интерната формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания школы - интерната, субсидий из областного бюджета на иные цели не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утверждённым планом финансово-хозяйственной деятельности школы - интерната.

8.2. Формирование фонда оплаты труда производится исходя из численности работников , предусмотренных штатным расписанием , в соответствии с настоящим Положением , с учетом:

- должностных окладом;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

8.3. Размер фонда оплаты труда по школе – интерната определяется Министерством образования и науки области.

8.4. За счет средств экономии фонда труда может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

8.5. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

8.6. Доплата до минимального размера оплаты труда не входит в расчет среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска.

ІХ. Дополнительные выплаты работникам школы – интерната.

9.1. Доплата молодым специалистам, работающих в школе –интернате производится ежемесячная доплата – в размере 2600 рублей за ставку заработной платы, пропорционально отработанному времени (для педагогической работников, ведущих урочную деятельность, с учетом их педагогической нагрузки), и выплачивается ежемесячно с заработной платой. Выплата молодым специалистам производится в порядке и на условиях, установленных Постановлением администрации тамбовской области от 18.03.2010 г № 300 «О ежемесячных выплатах стимулирующего характера

молодым специалистам областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений в 2010 году».

9.2. Выплата единовременного денежного вознаграждения. Данная выплата производится в порядке и на условиях, установленных постановлениями администрации Тамбовской области от 21.09.2006 г № 1061 «Об учреждении поощрений администрации Тамбовской области» и от 26.08.2011 г № 1113 О внесении изменений в постановление администрации области от 21.09.2006 № 1061 «Об учреждении поощрений администрации Тамбовской области».

9.3. Выплата единовременных премий по условиям конкурса. Выплата данной премии производится на основании условий и порядка, установленных организаторами конкурса. Размер премии устанавливается приказом директора школы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

Х. Ответственность Работодателя.

10.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней сотрудник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за сотрудником сохраняется должность и должностной оклад.

XI. Заключительная часть.

11.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются и согласовываются с профсоюзным комитетом сотрудников учреждения.

11.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

11.3. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

11.4. С текстом настоящего Положения все сотрудники ознакомлены под роспись.