

Согласовано

Утверждаю

Председатель первичной профсоюзной организации ГПОУ ТО «Тульский техникум социальных технологий»

С.А.Новикова А.Н.Чулков
Протокол № 7 от «26» 2023 Приказ № 105-осн. от «28» 09 2023



ПОЛОЖЕНИЕ

о компенсационных и стимулирующих выплатах работников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Тульский техникум социальных технологий»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Тульский техникум социальных технологий» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО «Об образовании», Постановления правительства Тульской области от 23.05.2014 года № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения, повышению их мотивации и эффективности труда, своевременного и качественного выполнения возложенных на них трудовых обязанностей, поощрения инициативы, направленной на выполнение целевых показателей эффективности работы Учреждения в целом и рациональному использованию бюджетных средств.

1.2. Настоящее Положение, устанавливающее порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии оценки деятельности работников, принято с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения и утверждено директором.

1.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении от должностного (оклада) ставки, так и в абсолютных размерах.

2. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды, размеры и условия осуществления

2.1. В Учреждении работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными в том числе:

- 1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени);
- 2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени);
- 3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени);
- 4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени), и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

В связи с реализацией в Учреждении адаптированных программ профессионального обучения для обучающихся-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, не предусматривающих проверку письменных работ, выплата компенсационного характера за данную работу не устанавливается.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютных размерах.

2.3. Выплаты работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с картой аттестации рабочих мест по условиям труда и отчетной документацией по аттестации рабочих мест, выдаваемой специализированной организацией, на период до устранения факторов, приведших к образованию вредных и (или) опасных условий труда.

2.4. Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается следующий конкретный объем гарантий и размер выплат:

| Наименование гарантий и компенсаций | Класс условий труда в соответствии со статьей 14 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» | | | | |
|--|---|--------|-------------------|-------------------|---------------------------------|
| | Вредные условия труда (класс 3) | | | | Опасные условия труда (класс 4) |
| | 3.1 | 3.2 | 3.3 | 3.4 | |
| Сокращенная продолжительность рабочей недели | - | - | не более 36 часов | не более 36 часов | не более 36 часов |
| Дополнительный оплачиваемый отпуск | - | 7 дней | 7 дней | 7 дней | 7 дней |
| Повышенный размер | 4% | 6% | 8% | 12% | 14% |

| | | | | | |
|--------------|--|--|--|--|--|
| оплаты труда | | | | | |
|--------------|--|--|--|--|--|

Доплата производится ежемесячно (с момента получения заключения по результатам специальной оценки условий труда до проведения следующей специальной оценки условий труда).

Учреждение принимает меры по специальной оценке условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то предусмотренные пунктом 2.4 настоящего Положения гарантии и компенсации работнику (работникам) Учреждения не предоставляются.

2.5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается исходя из фактически выполняемого объема работ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ: 50% должностного оклада (оклада) по основной работе;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае нетрудоспособности: 50% должностного оклада (оклада) по основной работе;

в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки: 50% должностного оклада (оклада) по основной работе.

На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100% должностного оклада (оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

2.6. Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производятся при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатных расписаниях Учреждения.

2.7. Повышенная оплата за работу в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях производится работникам в размере 50%

часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.8. Перечень должностей работников учреждения для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством. Перечень должностей включает в себя следующие должности: воспитатель, дежурный по зданию, оператор котельной, дежурный по общежитию.

2.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере с учетом установленных компенсационных и стимулирующих выплат:

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

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

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

Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

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, а день отдыха оплате не подлежит.

2.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.11. К доплатам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, относятся доплаты за классное руководство, заведование учебными кабинетами, наставничество, работу с детьми из

социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

2.12. Доплаты за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Учреждения устанавливаются в размере 15% оклада.

Конкретный размер доплаты за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Учреждения определяется с учетом наполняемости учебных групп. Нормативная численность обучающихся в учебных группах учреждения составляет 12-15 человек (обучающиеся инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья).

За классное руководство в учебных группах с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за выполнение функций классного руководителя осуществляется с учетом уменьшения пропорционально численности обучающихся.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за классное руководство педагогическим работникам Учреждения относятся:

- ведение документации (журнал классного руководителя, план работы классного руководителя, ежемесячные сведения по успеваемости и посещаемости, сведения для заседания комиссий (итоговые ведомости успеваемости), отчет по итогам воспитательной работы за учебный год), в т.ч. ведение электронных форм документации;
- обеспечение сохранности контингента группы;
- обеспечение посещаемости учебных занятий обучающимися учебных групп;
- обеспечение показателей успеваемости обучающихся группы;
- оказание помощи обучающимся в учебной деятельности, организация взаимодействия с преподавателями-предметниками и систематический контроль посещения дополнительных занятий неуспевающими обучающимися;
- обеспечение дисциплины и поведения обучающихся учебной группы;
- взаимодействие с родителями (иными законными представителями) обучающихся, оказание им помощи в воспитании обучающихся; проведение плановых и внеплановых родительских собраний, консультаций, бесед с родителями; оказание содействия работе родительского комитета учебной группы;
- проведение классных часов и других воспитательных мероприятий со обучающимися группы;
- планомерная работа с обучающимися группы из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- организация и контроль дежурств в группах по учреждению, уборки кабинета, мастерских производственного обучения, закрепленной территории.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.12.2005 № 830 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя», Постановления Правительства Российской Федерации от

07.07.2021 № 1133 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации», за выполнение функций классного руководителя педагогически работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000, 00 рублей.

Доплата и ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическими работниками образовательных организаций устанавливается за фактически отработанное время.

2.13. Доплаты за заведование учебными кабинетами и мастерскими производственного обучения педагогическим работникам Учреждения устанавливаются в размере 15% оклада.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за заведование учебными кабинетами и мастерскими производственного обучения педагогическим работникам Учреждения относятся:

- ведение документации (паспорт учебного кабинета (мастерской производственного обучения), опись имущества, перспективный план развития, ежегодный план работы, отчет о выполнении), в т.ч. ведение электронных форм документации;

- участие в проведении инвентаризации оборудования, приборов, учебно-наглядных пособий;

- участие в оснащении учебных кабинетов (мастерских производственного обучения) современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, обеспечение учебных дисциплин необходимым оборудованием для проведения лабораторных и практических работ;

- учебно-методическое обеспечение преподаваемых учебных дисциплин (наличие учебно-справочного, дидактического, раздаточного материала, пособий и разработок);

- использование при работе в учебных кабинетах (мастерских производственного обучения) инновационных программ и технологий, в том числе информационно – коммуникационных;

- организация внеклассной работы обучающихся: систематическое проведение занятий предметного кружка или кружка технического творчества, представление экспонатов, изготовленных обучающимися, на выставки технического творчества; подготовка победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований и т.д.;

- обеспечение оформления учебных кабинетов (мастерских производственного обучения) в соответствии с современными требованиями эстетики;

- обеспечение сохранности оборудования и инвентаря, контроль правильности использования оборудования;

- обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий проведения учебного процесса в учебном кабинете (мастерской производственного

обучения), организация и контроль уборки учебного кабинета (мастерской производственного обучения), подготовка к началу учебного года;

- выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности, обеспечение безопасного состояния рабочих мест, оборудования, приборов;

- организация и участие в ремонтных работах в кабинете (мастерской производственного обучения).

2.14. Доплаты за руководство предметными (цикловыми) комиссиями (далее – П(Ц)К) педагогическим работникам Учреждения устанавливаются в размере 15% оклада.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за руководство П(Ц)К педагогическим работникам Учреждения относятся:

- ведение и утверждение документации (план работы ПЦК, индивидуальные планы работы педагогических работников, утверждение учебно-программной документации, отчеты педагогических работников, отчет о работе П(Ц)К), соблюдение сроков предоставления документации);

- организация и руководство работой по учебно-методическому обеспечению учебных дисциплин (участие в разработке рабочих учебных планов и программ по учебным дисциплинам, программ производственной практики, тематики и содержания письменных экзаменационных и выпускных квалификационных работ обучающихся, лабораторных работ и практических занятий, содержания учебного материала дисциплин для самостоятельного изучения обучающимися);

- обеспечение проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся (выработка единых требований к оценке знаний и умений по дисциплинам, разработка содержания экзаменационных материалов, контрольных и зачётных работ, тестов);

- участие в формировании программы итоговой государственной аттестации выпускников (разработка программы итогового междисциплинарного экзамена по специальности, тематики квалификационных выпускных работ, требований к выпускным квалификационным работам, критерии оценки знаний выпускников на аттестационных испытаниях);

- совершенствование методического и профессионального мастерства педагогических работников, оказание помощи начинающим педагогическим работникам, внесение предложений по аттестации педагогических работников, входящих в состав П(Ц)К, распределению их педагогической нагрузки;

- изучение, обобщение и внедрение в образовательный процесс новых педагогических и информационных технологий, средств и методов обучения и воспитания;

- руководство подготовкой, проведением и обсуждением открытых уроков, а также организация взаимопосещения учебных занятий и других мероприятий педагогическими работниками;

- выработка единых требований к содержанию работы кабинетов и мастерских производственного обучения, рассмотрение, обсуждение и

утверждение планов работы педагогических работников, календарно-тематических планов, других материалов, относящихся к компетенции П(Ц)К;

- участие в профориентационной работе (подготовка и проведение дней открытых дверей, участие в ярмарках учебных мест, городских и областных конкурсах, выставках и т.д.).

2.15 Доплаты за осуществление наставнической деятельности педагогическим работникам учреждения устанавливаются в размере 15% оклада.

2.16. Доплаты за иную дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, устанавливаются в размере 20% оклада.

2.17. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора Учреждения и могут быть отменены в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера.

3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента и других выплат стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления

3.1. В Учреждении работникам, за исключением директора, могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке (за исключением заместителей директора);
- премиальная выплата по итогам работы за установленный период (год);
- выплаты за качество выполняемой работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

3.2. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором и по согласованию с представительным органом работников Учреждения- Первичной профсоюзной организацией (ППО).

3.3. Директору Учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются министерством образования Тульской области.

3.4. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников в текущем отчетном периоде.

3.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на

основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

3.6. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается Комиссией по установлению выплат стимулирующего характера (далее Комиссия) и оформляется приказом директора Учреждения.

3.7. Комиссия на основе представленных материалов (листов самоанализа работников учреждения, оценочные ведомости) проводит экспертную оценку результативности деятельности работников в соответствии с установленными в Учреждении критериями эффективности работы.

3.8. Решение комиссии выносится в следующем порядке:

- руководителям структурных подразделений (при наличии) Учреждения, и иным работникам, подчиненным заместителям директора, – по представлению заместителей директора Учреждения на основании заполненных ими оценочных ведомостей;

- другим работникам, занятым в Учреждении, – по представлению директора, а также руководителей соответствующих структурных подразделений (при наличии) Учреждения в соответствии с подчиненностью, на основании заполненных ими оценочных ведомостей.

Ответственными за представление оценочных ведомостей являются работники Учреждения их заполнившие.

3.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора назначаются на основании решения Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера техникума при достижении ими ключевых показателей эффективности деятельности, разработанных с учетом:

- показателей эффективности деятельности государственных организаций, предусмотренных постановлением Правительства Тульской области от 27.12.2012 № 777 «Об утверждении Методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ), финансового менеджмента и стимулирования руководителей государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ) и финансового менеджмента» (далее - Постановление № 777);

- дополнительных показателей к Постановлению № 777, предусмотренных приложением № 5 к приказу министерства образования Тульской области от 15.02.2022 № 162 «Об оплате труда руководителей государственных организаций, подведомственных министерству образования Тульской области»;

- показателей развития, предусмотренных приложением № 6 к приказу министерства образования Тульской области от 15.02.2022 № 162 «Об оплате

труда руководителей государственных организаций, подведомственных министерству образования Тульской области»;

- должностной инструкции.

Ключевые показатели эффективности заместителей директора подразделяются на основные, дополнительные и показатели развития. Перечень показателей эффективности и показателей развития для оценки деятельности заместителей директора установлен по конкретным должностям (приложение № 2).

3.10. Премиальные выплаты заместителям директора по показателям эффективности устанавливаются по итогам работы:

- в период с мая по июль - за 1 квартал;
- в период с августа по октябрь - за 2 квартал;
- в период с ноября по январь - за 3 квартал;
- в период с февраля по апрель - за 4 квартал.

Премиальные выплаты заместителям директора по показателям развития устанавливаются в январе по итогам работы за прошедший год.

Для установления премиальной выплаты по итогам работы в срок, не превышающий 25 календарных дней после завершения отчетного периода, в Комиссию на бумажном носителе заместителем директора предоставляется отчет о выполнении показателей.

Комиссия производит анализ предоставленных отчетов, подсчет баллов и расчет размера премиальной выплаты в процентах от должностного оклада каждого работника.

Размер премиальной выплаты заместителя директора не должен превышать размер премиальной выплаты директора Учреждения.

Приказ Учреждения об установлении премиальной выплаты заместителям директора издается не ранее приказа министерства образования Тульской области об установлении премиальной выплаты директору Учреждения.

3.11. Максимальное количество баллов, предусмотренное для основных показателей эффективности, составляет 100 баллов, 1 балл соответствует 1% должностного оклада.

Максимальное количество баллов, предусмотренное для дополнительных показателей эффективности, составляет 30 баллов, 1 балл соответствует 1% должностного оклада.

Максимальное количество баллов, предусмотренное для показателей развития, составляет 20 баллов, 1 балл соответствует 1% должностного оклада.

3.12. Максимальный размер премиальных выплат заместителям директора на основе достижения основных и дополнительных показателей эффективности, а также показателей развития составляет 150% должностного оклада, но не выше размера премирования директора Учреждения.

3.13. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников Учреждения установлен по конкретным должностям работников (приложение № 1).

3.14. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводится шкала показателей.

3.15. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке работнику (за исключением заместителей директора) устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3.16. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке) работникам Учреждения не носит обязательный характер.

3.17. Персональный повышающий коэффициент в Учреждении устанавливается на определенный срок – с 30 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа года .

При изменении обстоятельств, указанных в пункте 3.15 настоящего Положения, возникновении иные факторов, персональный повышающий коэффициент, установленный работнику, может быть изменен раньше срока, на который он установлен.

Решение об изменении размера персонального повышающего коэффициента принимается Комиссией по установлению выплат стимулирующего характера и оформляется приказом директора Учреждения.

3.19. По результатам проведения оценки в соответствии с установленными критериями работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу до 3,0.

3.20. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке) работника, а также в абсолютных размерах, в пределах выделенного месячного фонда оплаты труда, предусмотренного на стимулирующие выплаты.

3.21. Для определения размера выплат стимулирующего характера каждому критерию присваивается определенное количество баллов (диапазон баллов).

3.22. Размер выплат стимулирующего характера определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников: 1 балл - 10% от должностного оклада.

3.23. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период (год) с учетом следующих критериев:

- успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- достижения и превышения плановых и нормативных показателей работы;

- своевременности и полноты подготовки отчетности.

3.24. Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказание услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

3.25. Премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения;
- за организацию качественной и своевременной подготовки к началу учебного года.

3.26. Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам Организации устанавливаются нормативным правовым актом правительства Тульской области.

3.27. Выплаты стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

- врачам, фельдшерам – 50 тысяч рублей;
- работникам организации, должности которых относятся к административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, среднему медицинскому персоналу, работникам культуры – 35 тысяч рублей;
- работникам организации, занимающим должности служащих, работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих – 25 тысяч рублей.

3.28 Выплаты стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации устанавливаются:

- в случае осуществления деятельности организации (отдельных групп, классов) в условиях особого режима работы, предусматривающего временную изоляцию (далее – режим временной изоляции), и при условии осуществления работниками деятельности с соблюдением установленного режима;

- на период действия режима временной изоляции организации (отдельных групп, классов).

3.29. Выплаты стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации выплачиваются:

- ежемесячно в составе заработной платы из расчета календарных дней в месяце за фактическое количество календарных дней непрерывного выполнения работы в режиме временной изоляции;

- работникам организации, непосредственно осуществлявшим деятельность в режиме временной изоляции, согласно перечню, установленному локальным актом организации.