

СОГЛАСОВАНО
решением заседания
совета трудового коллектива
ГАОУ школы-интерната № 5
п.г.т. Новобурейский
протокол от 29.03.2018 № 12

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАОУ
школы-интерната № 5
п.г.т. Новобурейский
_____ С.И.Кузнецов
Приказ от 29.03.2018 № 63

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного автономного общеобразовательного учреждения
Амурской области «Специальная (коррекционная) общеобразовательная
школа-интернат № 5 для детей-сирот
и детей, оставшихся без попечения родителей,
п.г.т.Новобурейский**

п.г.т. Новобурейский
2018 год

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного общеобразовательного учреждения Амурской области «Специальной (коррекционной) общеобразовательной школы-интерната № 5 для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, п.г.т.Новобурейский (далее – Положение), разработано в соответствии постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции постановления Правительства Амурской области от 24.04.2015г. № 204).

Примерное положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, занятых в сфере образования, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209;

наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

иные выплаты.

1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.3. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива работников Учреждения.

1.4. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников Учреждения определяются в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете на очередной финансовый год.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников Учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.2. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения.

2.3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы молодых специалистов в пределах фонда оплаты труда может устанавливаться повышающий коэффициент.

Размер повышающего коэффициента составляет 5% к должностному окладу.

Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования на основании

трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах III и IV настоящего Примерного положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением № 1 к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденного постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

3.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размерах не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия, но не позднее 31 декабря 2018 года.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива Учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объ-

ема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- доплата за дополнительные трудовозатраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения:

Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
Учителям за проверку письменных работ: -по письму и развитию речи в 1-4 классах; -по математике в 1-9 классах; -по письму и развитию речи в 5-9 классах; -по чтению и развитию речи в 1-9 классах, природоведению, биологии, географии, истории, обществознанию, трудовому обучению, СБО,ИЗО, математические представления, речь и альтернативная коммуникация, окружающий природный мир, окружающий социальный мир, человек	до 10% должностного оклада до 15% должностного оклада до 5% должностного оклада
Секретарю педагогических советов	до 10% должностного оклада
За заведование учебными кабинетами, мастерскими	до 15 % должностного оклада

За заведование школьным участком (двором) в ОУ	до 25 % должностного оклада
За руководство методическим объединением	до 10% должностного оклада
Секретарю школьного ПМПК	до 10% должностного оклада
За ведение школьной документации	до 5% должностного оклада
За обучение воспитанников с глубокой умственной отсталостью	до 25% должностного оклада
За индивидуальное обучение воспитанников на дому	до 20% должностного оклада

доплата (вознаграждение) за классное руководство классным руководителям выплачивается в размере 1000 рублей в месяц при норме обучающихся воспитанников в классе 12 человек;

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда в локальном нормативном акте учреждения;

- за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам (например, водителям автомобилей за ненормированный рабочий день).

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в соответствии с приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и ра-

ботников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденного постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - надбавка за интенсивность и высокие результаты работы
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за качество выполняемых работ;
 - надбавка за результативность работы и профессионализм;
 - надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;
 - надбавка за классность водителям автомобилей;
- в) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;
- г) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- д) премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой работы в специальном (коррекционном) учреждении; педагогическим работникам размер надбавки- 0,2; иным работникам-0,15;

за интенсивность и напряженность работы связанной со спецификой контингента обучающихся детей-сирот учреждения и большим разнообразием развивающих программ; педагогическим работникам размер надбавки- 0,2; иным работникам-0,2;

выполнение особо важных и срочных работ;

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными Учреждением по согласованию с Советом трудового коллектива и министерством образования и науки области, к которым могут быть отнесены:

высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;

внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;

работу в условиях эксперимента;

достижение обучающимися воспитанниками высоких показателей в обучении по итогам их промежуточной или итоговой аттестации;

обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
 подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
 использование здоровьесберегающих технологий;
 активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
 организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
 высокий уровень исполнительской дисциплины;
 подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
 особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения;
 досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
 высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;
 применение в практической работе новых технологий.

4.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг; положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.5. В составе фонда оплаты труда учреждения создается стимулирующая часть ФОТ в размере не менее 30%, которая направляется на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- постоянные (полугодовые) - приказом директора учреждения на основании протокола комиссии учреждения по выплате стимулирующих выплат.
- разовые - приказом директора учреждения на основании информации заместителей директора.

4.7. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется 1 раз в полугодие.

4.8. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего

характера работникам, создаётся комиссия по распределению выплат стимулирующего характера.

4.9.Объём стимулирующих выплат определяется комиссией с учётом исполнения работникам целевых показателей эффективности своей деятельности учителей (приложение №2), воспитателей (приложение №3), педагогических работников: социального педагога, педагога-психолога, педагога-организатора, педагога-библиотекаря (приложение №4), прочего персонала (приложение №5), учебно-вспомогательного персонала (приложение №6), старшего воспитателя и педагога дополнительного образования (приложение №7).

4.10.Рабочие группы во главе с заместителем директора, курирующих деятельность соответствующих направлений в срок до 20 июня и 20 декабря, предоставляют в комиссию аналитическую информацию о деятельности работников, положительная оценка которой является основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений.

4.11.Комиссия, исходя из суммы набранных работниками учреждения баллов и цены одного балла, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы, установленных в соответствии с приложениями к настоящему Положению, определяет надбавки в процентном отношении к ставке или абсолютном размере.

4.12.На основании решения комиссии 1 раз в полугодие приказом директора школы устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц в пределах ассигнований областного бюджета, также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.13.Работникам учреждений, имеющим дисциплинарное взыскание, надбавки и доплаты могут быть отменены или заменены приказом директора учреждения.

4.14.Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, оформляется приказом директора школы с обязательным указанием причины.

4.15.Критерии, понижающие уровень стимулирования для педагогических работников:

- несчастный случай с обучающимися (несоблюдение правил ТБ, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических требований)-5 б.;
- наличие замечаний (однократное снятие) -5 б.;
- наличие выговора-100% однократное снятие стимулирующих выплат;
- невыполнение учебной программы-5 б.;
- непосещение педсоветов, семинаров, МО, общих собраний коллектива работников без уважительных причин- 5 б.;

-низкий уровень исполнительской дисциплины, нарушение правил пожарной безопасности, техники безопасности, санитарно-гигиенических правил-3 б.

4.16. Снижение выплат стимулирующего характера или прекращение их выплаты производится за тот расчетный период, в котором имело место нарушение трудовой дисциплины или невыполнение должностных обязанностей.

4.17. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

- а) при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
- б) при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.18. В целях стимулирования водителей автомобилей к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации может устанавливаться ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей (первый класс - 25 процентов, второй класс - 10 процентов).

4.19. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются в следующих размерах, при стаже работы:

- от 3 до 5 лет – 6 процентов оклада (ставки);
- от 5 до 10 лет – 9 процентов оклада (ставки);
- свыше 10 лет – 19 процентов оклада (ставки).

4.20. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.21. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

4.22. В Учреждении установлены следующие виды премий:

- за подготовку Учреждения к новому учебному году (сентябрь);
- по итогам работы за финансовый год (декабрь);
- за успешное окончание учебного года (май);
- по итогам работы за квартал (один раз в квартал);
- за высокий уровень подготовки обучающихся воспитанников к конкурсам и соревнованиям (по факту проведения мероприятий);
- за своевременность и полноту подготовки отчетности (по факту сдачи отчетов);
- за высокий уровень подготовки и проведения общешкольных мероприятий (1 раз в месяц);
- за подготовку, проведение и участие в семинарах, конференциях (по факту проведения);
- за безаварийную работу и поддержание высокого уровня санитарного состояния Учреждения (1 раз в квартал);

- за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (участие в ремонтных работах, в благоустройстве школьной территории и др.) или не предусмотренных годовым школьным планом.

4.23. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.24. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

4.25.Рекомендуемые размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания – 30 процентов;

ведомственные награды – 20 процентов;

кандидат наук – 30 процентов;

доктор наук – 50 процентов.

4.26.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом руководителя Учреждения с учетом мнения совета трудового коллектива и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.27.Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемых советом трудового коллектива работников Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положением о порядке установления выплат стимулирующего характера, премий по итогам работы и материальной помощи работникам учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в учреждении с учетом мнения совета трудового коллектива и утвержденных локальным нормативным актом учреждения.

4.28. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам организаций, а также показателям оценки эффективности работы организации.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат, на основании конкретных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество работы, разработанных с учетом мнения совета трудового коллектива и утвержденных локальным нормативным актом организации.

4.29. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.30. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации по согласованию с председателем профсоюзного комитета. Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель организации издает приказ.

В случае несогласия с решением комиссии педагог вправе в течении двух рабочих дней подать разногласия, которые также должны быть рассмотрены комиссией и оформлены протоколом.

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

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости государственного бюджетного, автономного учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Заработная плата руководителю Учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

руководителю Учреждения, - министром образования и науки области по согласованию с управлением занятости населения области и заместителем председателя Правительства области, осуществляющим контроль и координацию деятельности в соответствующих отраслях;

заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения - руководителем Учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 3.

По решению министерства образования и науки области предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы работников этого Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 3 может быть увеличен:

в отношении руководителя государственного бюджетного учреждения, которое включено в соответствующий перечень, утверждаемый Правительством области;

в отношении руководителя государственного автономного учреждения – приказом министерства образования и науки области.

Соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размеры окладов заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

5.2. С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения.

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются министерством образования и науки области в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем Учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера и премирование руководителя Учреждения производятся по результатам работы, в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера, премий по итогам работы и материальной помощи руководителям государственных областных бюджетных учреждений, подведомственных министерству образования и науки области, утвержденным приказом министерства образования и науки области от 16.02.2011 № 180, и с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

Результаты деятельности Учреждения рассматриваются по окончании отчетного периода комиссией министерства образования и науки области.

5.4. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя и главного бухгалтера оформляется приказом руководителя Учреждения с обязательным указанием причины.

5.5. Стимулирование руководителю Учреждения осуществляется в соответствии с решениями министерства образования и науки области, в котором учитываются:

- рост средней заработной платы работников государственного бюджетного, автономного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств областного бюджета;

- выполнение Учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;

- выполнение Учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, области, министерства образования и науки области, принятых в отношении Учреждения в соответствии с его компетенцией;

- отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);

- отсутствие в Учреждении задолженности по заработной плате;

- участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и др.

- результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

- физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

- создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе Учреждения (по результатам мониторинга);

- количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися Учреждения;

- количество учащихся, отчисленных из Учреждения и не продолжающих обучение в других образовательных организациях;

- участие Учреждения в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

5.6. Стимулирование руководителя осуществляется по итогам работы за квартал, год.

5.7. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий руководителю учреждения устанавливается министром образования и науки области, по согласованию с первым заместителем председателя Правительства области при наличии:

- письменного поручения губернатора области, первого заместителя председателя Правительства области руководителю областного учреждения о выполнении соответствующего особо важного и сложного задания;

письменного обоснования эффективности достигнутых результатов выполнения особо важного и сложного задания с учетом личного вклада руководителя областного учреждения в общие результаты работы.

VI. Особенности оплаты труда педагогических работников

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.2. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

6.3. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами, заведование пришкольным участком, учебными мастерскими, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы Учреждения, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) или приказом учреждения, помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

VII. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда

7.1 При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей- до 1000 рублей;

в связи со смертью работника-до 5000 рублей (материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъяв-

лении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим);

в связи со смертью близких родственников работника (отца, матери, жены, мужа, детей), на основании документального подтверждения - до 5000 рублей;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику - в размере не менее одного должностного оклада работника;

в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы - до 3000 рублей.

7.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в коллективном договоре Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю Учреждения - государственный орган области, в ведении которого находится областное учреждение, на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя Учреждения.

7.4. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

- в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации (День учителя - 5 октября), - до 3000 рублей один раз в год;

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

7.5. Согласно Закону Амурской области № 461-ОЗ от 17.03.2005г. (в редакции от 01.11.2013г.) « О единовременных социальных пособиях работникам государственных организаций области, осуществляющих образовательную дея-

тельность» педагогическими руководящим работникам выплачивается единовременное социальное пособие в размере пяти должностных окладов:

-выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования при поступлении на работу в государственные организации области, осуществляющие образовательную деятельность, на условиях трудового договора в год окончания образовательной организации;

-при высвобождении в связи с выходом на пенсию по старости или по инвалидности, приобретенной на производстве либо в результате профессионального заболевания (независимо от стажа работы).

7.6. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель Учреждения, а руководителю Учреждения – министерством образования и науки области.

Размер премии определяется приказом руководителя Учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

7.7. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

VII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с министерством образования и науки области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения на начало финансового года.

8.2. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации в соответствии с уставом организации. В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по организации могут вноситься изменения, которые также согласовываются с министерством образования и науки области

8.3. Министерство образования и науки области вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, типовые штаты и нормативы численности работников учреждений в зависимости от численности обучающихся.

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников
ГАОУ школы-интернат № 5
п.г.т.Новобурейский

Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников государственного автономного общеобразовательного учреждения Амурской области «Специальной (коррекционной) общеобразовательной школы-интерната № 5 для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, п.г.т.Новобурейский

1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1		Помощник воспитателя;	5000
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; Инструктор по физической культуре; Старший вожатый	8100
1	2	3	4
3	2 квалификационный уровень	Концертмейстер; Социальный педагог; Педагог дополнительного образования; Педагог-организатор; Тренер-преподаватель	8100

4	3 квалификационный уровень	Воспитатель;	8200
		Педагог-психолог	8200
5	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель;	8300
		Учитель; учитель-дефектолог; Учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь;	8300

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения общепрофессиональных профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником ра-	

		бот и профессий рабочих; гардеробщик; буфетчик; горничная;	
1	2	3	4
		дворник; кастелянша; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спец- одежды; мойщик посуды; парикмахер; рабочий по комплексному обслужива- нию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений:	5000
2	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «стар- ший» (старший по смене)	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
3	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в со- ответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником ра- бот и профессий рабочих; плотник; повар; столяр; слесарь (всех наимено- ваний); электромонтер (всех наимено- ваний): водитель автомобиля	5500 5500
4	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в со- ответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником ра-	

		бот и профессий рабочих;	
1	2	3	4
5		водитель автомобиля	6000

3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь	5800
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2	1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант	5800
3	2 квалификационный уровень	Заведующий производством	6500
4	3 квалификационный уровень	Заведующий складом	5500
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
5	1 квалификационный	специалист по кадрам; экономист;	6800

	уровень	юрисконсульт	
6	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория бухгалтер экономист	5800 5800
7	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория бухгалтер экономист	6800 6800

* Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

** Применение должностного наименования «ведущий» возможно при условии, если специалист наряду с выполнением обязанностей, присущей данной должности, осуществляет функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения или его структурного подразделения либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях.

4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы медицинских работников учреждений образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1	2	3	4
1	2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	10300
2	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; Медицинская сестра по физиотерапии	10300
3	4 квалификационный уровень	Фельдшер	10300
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
4	2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	14500

5. Оклады (должностные оклады) работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы.

Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), руб.
Специалист по охране труда	6800

