#### МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

государственное казенное общеобразовательное учреждение Ростовской области «Тацинская специальная школа-интернат»

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 1 от 10.01.2017

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома Л.А.Мирошникова

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГКОУ ВСЛЕТ ацинская специальная пробода интернату

\_\_\_\_\_\_ Г.Д.Иванова Приказ № 9.1 от 10.01.2017

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников ГКОУ РО «Тацинская специальная школа-интернат»

#### Раздел 1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение об оплате труда регулирует порядок оплаты труда работников ГКОУ РО «Тацинская специальная школа-интернат» (далее — учреждение), обеспечивающего предоставление услуг в сфере образования, подведомственного министерству общего и профессионального образования Ростовской области по виду экономической деятельности «85. Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31.01.2014 №14-ст.

#### 1.2. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов ,условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

особенности условий оплаты труда педагогических работников;

другие вопросы оплаты труда.

- 1.3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется В соответствии требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих. тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих должностей служащих И настоящего профессиональным квалификационным группам согласно разделу № 1 положения.
- 1.4.В порядке исключения лица (кроме медицинских),не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам ,но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.
- 1.5. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим Примерным положением с учетом мнения представительного органа работников (далее локальные нормативные акты по оплате труда).
- 1.6. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.7. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

- 1.8. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 1.9. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

#### Раздел 2.

#### Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-3С «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

- 2.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются главным распорядителем средств областного бюджета.
- 2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.
- 2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются положением по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим положением.
- 2.4.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по ПКГ по должностям работников учебновспомогательного персонала приведены в таблице №1.

Таблица №1

## Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам:

«Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

<b>№</b> π/π	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Должностной оклад, ставка заработной платы(рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	помощник воспитателя	4538

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ по должностям педагогических работников приведены в таблице №2.

Таблица №2

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по должностям педагогических работников

<b>№</b> п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Должностной оклад, ставка заработной платы(рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	старший вожатый; музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре	7183
2.	2-й квалификационный уровень	социальный педагог; педагог дополнительного образования, педагог-организатор	7532
3.	3-йквалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	7900
4.	4-й квалификационный уровень	учитель; учитель-логопед (логопед), тьютор	8289

2.4.3. Должностные оклады по должностям медицинских работников устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Размеры должностных окладов по ПКГ по должностям медицинских работников приведены в таблице №3.

Таблица №3

# Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе по должностям медицинских работников

№п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Должностной оклад, ставка заработной платы(рублей)	
ПКГ«С	ПКГ«Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:			
1.	2-й квалифика- ционный уровень	медицинская сестра диетическая	5246	
2.	3-й квалифика- ционный уровень	медицинская сестра	5509	
ПКГ «В	ПКГ «Врачи и провизоры»:			

1.	2-й квалифика-	врачи-специалисты	6055
	ционный уровень		

2.4.4. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основании ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ по общеотраслевым должностям специалистов и служащих приведены в таблице №4.

Таблица №4

# Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

<b>№</b> п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Должностной оклад, ставка заработной платы(рублей)	
	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:			
1.	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир	4538	
	рессиональная квалификационого уровня»:	иная группа « <b>Общеотраслевые</b> д	должности служащих	
1.	3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	5509	
	рессиональная квалификационыего уровня»:	иная группа « <b>Общеотраслевые</b>	должности служащих	
1.	1-й квалификационный уровень	бухгалтер, инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, специалист по охране труда	5771	
1.	2-й квалификационный уровень	бухгалтер	6055	
2.	3-й квалификационный уровень	экономист	6356	

2.4.5. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессионбальных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры ставок заработной платы по ПКГ по общеотраслевым профессиям рабочих приведены в таблице №5.

Таблица №5 Размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым профессиям рабочих

№	Номер		Должностной
п/п	квалификационного уровня	Наименование должностей	оклад, ставка заработной
	уровия		платы(рублей)
Про	фессиональная квали	фикационная группа «Общеотраслевые профо	ессии рабочих
_	вого уровня»:		-
1.	1-й	профессии рабочих, по которым предусмотрено	
	квалификационный	присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	
	уровень	квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
		1-го квалификационного разряда: дворник,	
		сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, гардеробщик	3730
		2-го квалификационного разряда: кастелянша, подсобный рабочий, мойщик посуды, машинист по стирке и ремонту спецодежды	3947

_	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии				
рабо	рабочих второго уровня»:				
1.	1-й	наименования профессий рабочих, по			
	квалификационный	которым предусмотрено присвоение 4-го,			
	уровень	5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным			
		справочником работ и профессий рабочих:			
		4-го квалификационного разряда: водитель автомобиля, повар, рабочий по			
		комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь — сантехник	4435		
		5-го квалификационного разряда: водитель автомобиля	4693		

2.4.6. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, приведены в таблице №6

Таблица №6

# Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2
Заведующий библиотекой:	
в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	7725 7353
Специалист по закупкам	5771

#### Раздел 3.

#### Выплаты компенсационного характера

- 3.1. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления в государственных учреждениях Ростовской области, утвержденным постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 № 765 , работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:
  - выплаты работникам, занятым на работах с вредными и 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).
- 3.2. Руководителю и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаются в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы) и рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (если иное не установлено настоящим положением), устанавливаемой в соответствии с подпунктом 4.6.2 4.6.4 раздела 4 настоящего положения.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с подпунктом 4.3.12 раздела 4 настоящего положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

- В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.
- 3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.
- 3.4 Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

#### Размер доплаты составляет не менее:

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 ТК РФ в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4.5. Доплаты за работу в особых условиях труда работника учреждения устанавливаются в следующих размерах:

No	Перечень категорий работников и видов работ	Размер оплаты к
п/п		должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
1.	За работу в специальных общеобразовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья:	
	руководитель учреждения, заместители руководителя; педагогические и иные работники	15-20

#### Примечание к подпункту 3.4.5.

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы), а также конкретные размеры доплаты в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей №7.

Таблица №7

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей вкруг основных должностных обязанностей

<b>№</b> п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
1.	Учителя – за классное руководство:	
	1 – 4 классов	до 20
	5 – 11-х классов	до 25
2.	Учителя 1 – 4 классов - за проверку тетрадей	15
3.	Учителя, преподаватели – за проверку письменных работ по:	
	русскому языку, литературе	до 20
	математике	до 15
	иным предметам	до 10
4.	Педагогические работники — за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами	до 15
5.	Работники учреждения - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических	

Ī	консилиумах, комиссиях, методических объединениях:	
	руководитель комиссии (консилиума, объединения)	до 20
	секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 15
6.	Работники учреждений — за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10
7.	Работники учреждений - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15
8.	Педагогический работник –ответственный за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов:	
	от 10 до 19	до 30
	от 20 до 29	до 60
	от 30 и более	до 100
9.	Педагогический работник — ответственный за организацию профориентации в общеобразовательном учреждении с количеством классов:	
	от 6 до 12	до 20
	от 13 до 29	до 30
10	от 30 и более	до 50
10.	Работники учреждений –за ведение делопроизводства	до 20
11.	Работники учреждений, в том числе библиотекари - за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников);за работу с архивом учреждения	до 25
12.	Работники учреждений, ответственные за сопровождение обучающихся к общеобразовательному учреждению и обратно (подвоз детей)	до 20
13.	Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) — за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10
	<u> </u>	<u> </u>

Примечания к таблице №7.

1. Доплата за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим пунктом, в классе (учебной группе) с наполняемость не менее предельной наполняемости, установленной санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами для специальных общеобразовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья — 12 человек.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

- 2. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденных приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.
- 3. Также производятся другие выплаты компенсационного характера согласно критериям указанным **в приложении №1** положения по оплате труда школы-интерната.
- 3.4.6.1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям за проверку тетрадей и учителям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной работы.

- 3.4.6.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, не должен превышать 20 процентов от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории.
- 3.4.7. Конкретный размер компенсационных выплат может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.
- 3.4.8. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.
- 3.4.9. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

#### Раздел 4.

#### Выплаты стимулирующего характера

### 4.1.Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

#### 4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

- 4.2.1 Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.
  - 4.2.2 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:
- 4.2.2.1. Педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, — от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения, согласно критериям **приложения №3** положения по оплате труда .

4.2.2.2. Медицинскому персоналу образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, — в зависимости от качества работы по оказанию медицинской помощи обучающимся.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки качества труда медицинских работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются положением по оплате труда.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда медицинских работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

#### 4.3. Надбавка за качество выполняемых работ.

4.3.1.Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Надбавка за качество выплачивается при выполнении критериев утвержденных в положении по оплате труда в приложении № 2.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения — главным распорядителем средств областного бюджета министерством общего и профессионального образования в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

- 4.3.2. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада руководителям учреждений устанавливается приказом министерства, исходя из результатов оценки деятельности руководителя учреждения и итогов работы возглавляемого им учреждения в целом (далее оценка деятельности руководителя учреждения).
- 4.3.3. По решению министра на основании представления профильного отдела или иного структурного подразделения министерства отдельным руководителям учреждений размер надбавки за качество выполняемых работ, может быть уменьшен (вплоть до нуля) по следующим основаниям:
- наличие необоснованной кредиторской задолженности, в том числе по заработной плате перед работниками;
- низкие показатели деятельности учреждения по итогам года в соответствии с рейтинговой оценкой;
- грубые нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения, в том числе по обеспечению безопасности обучающихся и воспитанников (в том числе в части противопожарных и антитеррористических мероприятий);
- невыполнение государственного задания на предоставление государственных услуг (выполнение работ);
- превышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников, устанавливаемого в соответствии со статьей 145 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее предельное соотношение заработной платы);
- систематическое нарушение исполнительской дисциплины (в том числе несвоевременное предоставление запрашиваемой информации в структурные подразделения министерства).

Уменьшение надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться руководителю учреждения на календарный год или на определенный период в течение года.

- 4.3.4. Начисление установленной приказом министерства надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения осуществляется бухгалтерией учреждения на основании приказа руководителя учреждения при соблюдении следующих условий:
- наличия финансовых средств в фонде оплаты труда (далее ФОТ) для выполнения всех обязательств по выплате заработной платы перед работниками учреждения;
- обеспечение не превышения предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения.

При недостаточности планового ФОТ и (или) при превышении предельного соотношения заработной платы начисление надбавки за качество выполняемых работ не осуществляется или осуществляется в пониженном размере по сравнению с размером надбавки, утвержденным министерством.

Порядок осуществления контроля достаточности планового фонда оплаты труда и соблюдения предельного соотношения заработной платы, а также ежемесячного расчета размера начисляемой надбавки за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения.

4.3.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавка за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

При выявлении нарушений в деятельности учреждения в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи финансовой, статистической и иной отчетности министерство вправе направить представление руководителю учреждения с предложением о снижении размера стимулирующих выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру. В этом случае руководитель обязан рассмотреть вопрос о применении мер дисциплинарного воздействия к должностным лицам, виновным в допущенных нарушениях, и об уменьшении размера (отмене)надбавки за качество выполняемых работ.

- 4.3.6. При наличии дисциплинарного взыскания надбавка за качество выполняемых работ руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений не начисляется в течение всего периода до снятия дисциплинарного взыскания.
- 4.3.7. Конкретные размеры надбавки за высокие результаты работы в установленных диапазонах определяются:

руководителю учреждения – приказом министерства на основании представления профильного отдела;

заместителям руководителя — руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения в зависимости от функциональных обязанностей работника, сложности и важности выполняемых им работ.

4.3.8. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей,

тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

#### 4.4 Надбавка за выслугу лет

4.4.1 Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее – стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

```
от 1 года до 5 лет – 10 процентов,
от 5 до 10 лет – 15 процентов,
от 10 до 15 лет – 20 процентов,
свыше 15 лет – 30 процентов.
```

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, — от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавка за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26 декабря 1991 г. включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

#### 4.5. Премиальные выплаты

4.5.1. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в положении по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя, согласно приложения № 4.

4.5.2. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и так далее.

4.5.3 Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном главным распорядителем средств областного бюджета-министерством общего и профессионального образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

#### 4.6.Иные выплаты стимулирующего характера

4.6.1 С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за классность водителям автомобилей.

4.6.2 Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим и медицинским работникам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается работникам со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, — от заработной платы, исчисленной из ставки

заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

4.6.3. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

4.6.4. Медицинским работникам:

при наличии второй квалификационной категории – 7 процентов;

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

4.6.5. Надбавка за специфику работы устанавливается руководителю и специалистам учреждения, относящемуся к учреждениям расположенным в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в размере 25 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за специфику работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.6.6. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, — от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов,

при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов,

при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается главным распорядителем средств областного бюджета.

4.6.7. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

имеющим квалификацию первого класса — в размере 25 процентов ставки заработной платы,

имеющим квалификацию второго класса — в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.6.8. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

#### Раздел 5.

Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

- 5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 5.2. Установление должностных окладов руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 8.

Таблица № 8 Размер должностного оклада руководителя учреждения

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	14370
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	13065
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	11877

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

- 5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.
- 5.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.
- 5.5. Руководитель учреждения, заместители руководителя помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогический должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени, определяемых в соответствии с постановлением от 09.11.2016 № 765 применительно к соответствующей педагогической должности.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется министерством, заместителями руководителя – руководителем учреждения, но не более 300 часов в год.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая руководителем учреждения в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

5.6. Предоставление педагогической (преподавательской) работы руководителям учреждения, заместителям руководителя осуществляется в соответствии с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что учителя и преподаватели тех же учебных дисциплин, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой (преподавательской работой) по своей специальности в объеме не менее 1 ставки.

Для получения разрешения на осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же образовательном учреждении руководители ежегодно до начала учебного года (в срок не позднее 20 сентября) представляют на имя министра заявление с указанием учебной дисциплины и объема учебной нагрузки (преподавательской работы).

К заявлению прилагается копия решения (выписка из решения) выборного профсоюзного органа, заверенная председателем профсоюзного комитета и печатью, о согласии на предоставление руководителю педагогической (преподавательской) работы в соответствующем учебном указанием объема учебной нагрузки году, c (преподавательской работы), наименования учебной дисциплины. Кроме того, профсоюзный орган подтверждает обеспечение всех учителей (преподавателей) указанной учебной дисциплины, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

5.7 В соответствие со статьей 145 ТК РФ руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. 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 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.7.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения заработной платы
1	2
До 50	3,0

От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

5.7.2. Размеры предельного соотношения заработной платы руководителям учреждений устанавливаются приказом министерства ежегодно на календарный год в следующем порядке:

Руководители учреждений в срок до 15 февраля представляют в планово-экономический отдел министерства данные статистической отчетности за последний календарный год (среднесписочную численность работников).

Планово-экономический отдел в течение 5 рабочих дней:

- рассматривает представленные материалы;
- обеспечивает принятие в установленном порядке приказа об установлении размера предельного соотношения заработной платы отдельным руководителям.

Размер предельного соотношения заработной платы отдельным руководителям может быть изменен в течение года при реорганизации учреждения или иных мероприятиях, повлекших значительное изменение численности работников в установленном порядке.

- 5.7.3. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы устанавливается приказом руководителя учреждения путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.
- 5.7.4. В исключительных случаях по решению министерства руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией).

При этом предельное соотношение заработной платы устанавливается:

для руководителя учреждения – не более 6;

для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения – не более 5,5.

- 5.7.5.. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.
- 5.7.6. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель учреждения.

Контроль не превышения предельного соотношения заработной платы осуществляется планово-экономическим отделом (на основании сводной аналитической информации, предоставляемой в планово-экономический отдел ГАУ РО РИАЦРО в

соответствии с оперативными отчетами подведомственных учреждений) и контрольноорганизационным управлением (в ходе контрольных мероприятий)).

При выявлении фактов превышения предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, в том числе в связи с осуществлением выплат стимулирующего характера, выплатой компенсации за неиспользованный отпуск министерство вправе применить к руководителю учреждения меры дисциплинарного характера и снизить уровень его заработной платы в текущем календарном году путем уменьшения выплат стимулирующего характера.

- 5.8. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений.
- 5.8.1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 9.

#### Объемные показатели для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию категорию	1 0,5 1
3.	Наличие групп продленного дня		до 20
4.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, работающих	при наличии до 4 групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 10
		при наличии 4 и более групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 30
5.	Наличие в образовательном учреждении филиалов, представительств, учебноконсультационных пунктов, общежитий, санатория-профилактория	за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих):	
		до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
		свыше 200 человек	до 50
6.	Наличие обучающихся с полном государственным обеспечением в учреждении	за каждого обучающегося дополнительно	0,5

7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объекта	до 15
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
10.	Наличие следующих основных средств:		
	автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
11.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и других)	находящихся на балансе учреждения	до 30
		в других случаях	до 15
12.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид объекта	до 50
13.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объекта	до 20
14.	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
15.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

	ограниченными возможностями здоровья		
16.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащенности оборудованием	до 10

Примечания к таблице № 9.

- 1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается главным распорядителем средств областного бюджета.
- 2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.
  - 3. Использованное сокращение:
  - га гектар.
- 5.8.2. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно главным распорядителем средств областного бюджета в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

- 5.8.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.7.1 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено главным распорядителем средств областного бюджета за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.
- 5.8.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяются согласно таблице № 10.

Таблица № 10

## Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям

<u>№</u> п/п	Тип учреждения	руководи	лпа по ог гелей, к к дение, в з суммы (	оторой от ависимос	гносится
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Специальные общеобразовательные учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; санаторные общеобразовательные учреждения для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении; специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением; специальные общеобразовательные учреждения для детей-сирот и детей,	свыше 350	до 350	до 250	до 150

оставшихся без попечения родителей				
------------------------------------	--	--	--	--

5.7.5. Главный распорядитель средств областного бюджета в порядке исключения: может относить отдельные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;

может устанавливать отдельным руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования Ростовской области, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

5.7.6. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

#### 5.8. Размеры и порядок выплаты материальной помощи

- 5.8.1. По решению министерства руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:
  - смерть близких родственников;
  - заболевание руководителя учреждения или членов его семьи;
- утрата личного имущества в результате пожара, наводнения или другого стихийного бедствия;
  - в иных случаях, повлекших сложную жизненную ситуацию.
- 5.8.2. Размер материальной помощи может составлять до двух должностных окладов. В исключительных случаях материальная помощь может быть оказана в большем размере.

В течение календарного года руководителю учреждения материальная помощь может быть оказана неоднократно, в зависимости от оснований и финансовых возможностей учреждения.

- 5.8.3. Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.
- 5.8.4. Решение вопроса об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается министерством на основании его письменного заявления на имя министра.

В заявлении указывается причина, размер материальной помощи и источник ее выплаты.

#### К заявлению прилагаются:

при выплате материальной помощи за счет средств областного бюджета – информация о запланированных и расходованных средствах областного бюджета на

оказание материальной помощи работникам по форме приложения № 9 к «Положению об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений РО, подведомственных минобразованию РО» подписанная главным бухгалтером учреждения, проверенная и завизированная планово-экономическим отделом, ходатайство представительного органа работников учреждения об оказании материальной помощи руководителю учреждения.

5.8.5. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам учреждения на основании их письменного заявления принимается руководителем учреждения в соответствии с положением по оплате труда, принятым с учетом мнения представительного органа работников согласно приложения №5.

#### Разлел 6.

#### Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

- 6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.
- 6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждением в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениям в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

- 6.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:
- установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.
- 6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- 6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».
- 6.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.
- 6.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей учреждений и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.
- 6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.
- 6.8.1 Заработная плата на основе ставок заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 − 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с пунктом 6.8.1, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

- 6.8.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется раздельно по учебным полугодиям.
  - 6.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.
- 6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за:

часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

ставки заработной платы,

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной

рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

#### Раздел 7.

#### Другие вопросы оплаты труда

- 7.1. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения главным распорядителем средств областного бюджета.
  - 7.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения — главным распорядителем средств областного бюджета в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения — руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда.

#### Приложение №1

к Положению по оплате труда

#### ГКОУ РО «Тацинская специальная школа-интернат»

раздел 3 «Выплаты компенсационного характера»

#### Критерии для определения компенсационных выплат\*

№п/п	Наименование критериев по должностям
1.	Должность: учитель, воспитатель, тьютор, психолог, учитель- логопед, педагог дополнительного образования и другие педагогические работники
1.1	Руководство педагогической практикой студентов средних - специальных и высших учебных заведений.
1.2	Поддержка и развитие творческой инициативы молодых специалистов.
1.3	Трансляция опыта работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья через СМИ, педагогические сообщества, интернет.
1.4	Подготовка документов для МСЭ, городской и областной ПМПК
1.5	Консультирование педагогических работников и родителей по организации инклюзивного образования.
1.6	Организация работы с медицинскими учреждениями по оказанию высокотехнологичной помощи нуждающимся воспитанникам.
1.7	Организация творческих выставок педагогических работников и воспитанников школы-интерната.
1.9	Проведение культурно-просветительских и оздоровительных мероприятий в социуме.
1.10	Организация патронирования воспитанников, находящихся на стационарном лечении в лечебных учреждениях
1.11	Организация и участие в городских, областных, всероссийских, международных конкурсах, соревнованиях.
1.12	Участие в мероприятиях районной профсоюзной организации педагогов.

1.13	Организация сопровождения летнего отдыха детей из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей.
1.14	Замещение временно отсутствующего работника (отпуск, больничный лист)
1.15	Выполнение швейных работ, не входящих в круг должностных обязанностей.
1.16	Уход за растениями, животными, аквариумами в учреждении.
1.17	За работу на пришкольном участке по благоустройству территории
1.18	Эффективная работа по привлечению спонсорских средств для улучшения материально-технической базы учреждения.
1.19	За ведение и обновление базы данных на сайте учреждения
1.20	Ведение электронных журналов
2.	Должность: главный бухгалтер, экономист, бухгалтер
2.1	Размещение данных по закупкам, внесение изменений в план-график закупок
2.2	Обновление базы данных финансово-хозяйственной деятельности на сайтах
2.3	Подготовка конкурсной документации для проведения закупок товаров, работ и услуг.
2.4	Проведение электронных закупок на сайте <a href="http://zakupki.gov.ru">http://zakupki.gov.ru</a>
2.5	Разработка нормативных актов учреждения, подготовка экономических расчетов по рациональному использованию лимитов и бюджетных ассигнований
2.6	Замещение временно отсутствующего работника (отпуск, больничный лист)
2.7	Осуществление дополнительного внутреннего контроля за соблюдением финансовых обязательств, целевого использования бюджетных средств
2.8	Эффективная работа по привлечению спонсорских средств для улучшения материальной базы учреждения.
2.9	Оформление договоров пожертвования
2.10	Обработка данных по программе 1-С по использованию тепловых и энергетических ресурсов
2.11	Обработка данных по программе 1-Конкурс по исполнению договоров заключенных на текущий финансовый год

3.	Должность: заместитель директора по административно-хозяйственной части
3.1	Организация работы, направленной на рациональное использование топливно- энергетических и водных ресурсов.
3.2	Организация работы по ГО, по обеспечению антитеррористической защищенности и пожарной безопасности.
3.3	Организация дополнительного контроля по ТБ.
3.4	Разработка правил, инструкций и других нормативно-правовых документов по охране труда, ТБ, ПБ.
3.5	Организация работы по озеленению и оформлению внутренней и внешней территории школы.
3.6	Привлечение спонсорской помощи к укреплению и развитию материальнотехнической базы.
3.7	Участие в проводимых конкурсах («Лучший школьный двор», «Успех и безопасность» и др.)
3.8	Организация дополнительного контроля по технике безопасности.
3.9	Организация и выполнение внеплановых ремонтных работ
4.	Должность: инженер по ремонту
4.1	Организация работы, направленной на рациональное использование топливно- энергетических и водных ресурсов.
4.2	Организация дополнительного контроля по ТБ.
4.3	Организация и выполнение внеплановых ремонтных работ.
4.4	Разработка правил, инструкций и других нормативно-правовых документов по охране труда, ТБ, ПБ.
4.5	Организация работы по озеленению и оформлению внутренней и внешней территории школы.
4.6	Выполнение функций инженера по охране труда.
4.7	Четкость и оперативность действий в аварийной чрезвычайной ситуации.
4.8	Организация и выполнение внеплановых ремонтных работ.
4.9	Организация дополнительного контроля по технике безопасности.

5.	Должность: кастелянша
5.1	Выполнение швейных работ, не входящих в круг должностных обязанностей.
5.2	Работа по благоустройству, озеленению и уборке территории школы.
5.3	Косметический ремонт внутренних помещений склада.
5.4	Обработка базы данных на компьютере.
5.5	Дополнительные генеральные уборки помещений.
5.6	Оперативность выполнения заявок по ремонту одежды.
5.7	Погрузо-разгрузочные работы.
5.8	Подготовка костюмов к детским праздникам.
6.	Должность: водитель
6.1	Погрузо-разгрузочные работы
6.2	Сохранность автотранспорта, безаварийная работа
6.3	Сборка и разборка оборудования (во время выездных мероприятий, выставках).
6.4	Техническое обслуживание автотранспортных средств
6.5	Сопровождение и помощь детям при посещении мед. учреждений (перенос на руках).
6.6	Срочные непредвиденные работы, связанные с содержанием зданий и сооружений.
6.7	Проведение генеральных уборок помещений гаража.
6.8	Текущий ремонт помещений гаража.
6.9	Работа по сборке и разборке мебели, монтаж и демонтаж оборудования по школе-интернату.
6.10	Работа по благоустройству, озеленению территории школы-интерната (покос травы, обрезка деревьев и кустарника).
7.	Должность: специалист по кадрам
7.1	Своевременное и качественное оформление документации.

7.2	Разработка локальных актов учреждения.		
7.3	Ведение учета работников, подлежащих воинскому учету, своевременное предоставление отчетности, ежегодные сверки личных карточек с учетными данными военного комиссариата.		
7.4.	Подготовка документации к ежегодным периодическим медицинским осмотрам работников.		
7.5.	Подготовка и предоставление отчетности (ежемесячно в центр занятости по квотированию инвалидов, ежеквартально в пенсионный — по нестраховым периодам льготников, годовая — подготовка перечня рабочих мест с особыми у словиями труда)		
7.6	Увеличение объема работы по подготовке документов в процессе изменения уставных документов (переименования учреждения), внесение изменений в трудовые договора, должностные инструкции, личные дела, трудовые книжки работников и локальные акты учреждения.		
7.7	Интенсивная и напряженная работа на ПК.		
7.8.	Ведение протоколов общих собраний коллектива.		
7.9.	Подготовка протоколов заседания комиссии по установлению доплат и надбавок.		
7.10.	Ведение учета использования, хранения, уничтожения печатей и штампов.		
8.	Должность: медицинская сестра		
8.1	Организация патронирования воспитанников, находящихся на стационарном лечении в лечебных учреждениях		
8.2	Подготовка документов для МСЭ, городской и областной ПМПК.		
8.3	Организация работы с медицинскими учреждениями по оказанию высокотехнологичной помощи нуждающимся воспитанникам.		
8.4	Сопровождение воспитанников в лечебные учреждения города, области и клиники Российской Федерации.		
8.5	Сопровождение воспитанников в летние оздоровительные лагеря и санатории.		
8.6	Уход за детьми после операций и во время болезни.		
8.7	Обследование на программно-аппаратном комплексе АРМИС.		
9.	Должность: делопроизводитель		

9.1	Ведение алфавитных книг учета обучающихся.		
9.2	Увеличение объема работ по подготовке документов в процессе изменения уставных документов (переименования учреждения), внесение изменений в бланки документов, локальные акты		
9.3	Интенсивная и напряженная работа на ПК и оргтехнике.		
9.4	Работа с личными делами обучающихся.		
9.5	Ведение карточек приема граждан по личным вопросам.		
9.6	Получение и отправка корреспонденции учреждения почтой России.		
9.7	Выдача справок обучающимся учреждения.		
10.	Должность: заведующий производством (шеф-повар), повар, мойщик посуды, подсобный рабочий.		
10.1	За увеличение объема работы или исполнение обязанностей за временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		
10.2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.		
10.3	Эффективность работы по экономии электроэнергии, воды, моечных средств.		
10.4	Погрузочно-разгрузочные работы.		
10.5	Подготовка спецификаций к договорам по закупке продуктов питания		
10.6	Плановые расчеты объемов потребления продуктов питания на финансовый год		
11.	Должность: уборщик служебных помещений, помощник воспитателя		
11.1	Расширение зон обслуживания.		
11.2	Организация дополнительных генеральных уборок.		
11.3	Косметический ремонт школьных помещений.		
11.4	Увеличение объема работы или исполнение обязанностей за временно отсутствующего работника.		
11.5	Дополнительную и своевременную уборку физкультурного зала, мастерских, санитарных комнат, залов ЛФК, медицинского блока, туалетных комнат.		

11.6	Уборка подвальных помещений.	
117	Работа с моющими и чистящими средствами, дезинфицирующими растворами.	
11.8	Работа по благоустройству, озеленению, прополке, поливу и уборке территории школы.	
11.9	Уход за послеоперационными больными детьми с ОВЗ.	
12.	Должность: дворник	
12.1	Текущий ремонт спортивных площадок, сооружений, площадок под контейнеры ТБО.	
12.2	Работа по озеленению территории школы, полив участка, своевременная подрезка кустарников.	
12.3	Увеличение объема работы или исполнение обязанностей за временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	
12.4	Погрузочно-разгрузочные работы.	
12.5	Дополнительные работы, вызванные климатическими условиями (снегопад, гололед и т.п).	
13.	Должность: сторож (вахтер)	
13.1	Уход за растениями, животными, аквариумами в учреждении.	
13.2	Работа по благоустройству, озеленению, поливу и уборке территории школы.	
13.3	Обеспечение контроля в образовательное учреждение посредством ведения наблюдения за территорией и внутренними помещениями по 22 камерам видеонаблюдения.	
13.4	Ответственное отношение к работе тревожной кнопки, АПС и электрозадвижки.	
13.5	Управление системой доступа ворот.	
13.6	Дополнительный обход территории на предмет выявления опасных предметов в связи с антитеррористическими мероприятиями.	
13.7	Надлежащее ведение журналов регистрации посетителей, автотранспорта, осмотра здания и территории.	
15.	Должность: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,	

15.1	Сборка и разборка мебели.
15.2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.
15.3	Погрузочно-разгрузочные работы.
15.4	Своевременная и качественная уборка служебных помещений
15.5	Дополнительная профилактическая работа по содержанию систем водоснабжения и канализации, теплоснабжения и электрических сетей.
15.6	Погрузочно-разгрузочные работы.
15.7	Выполнение сварочных и других работ не входящих в круг обязанностей.
15.8	Срочные непредвиденные работы, связанные с содержанием зданий и сооружений (в связи с погодными условиями, аварийными ситуациями).
15.9	Работа по благоустройству, озеленению и уборке территории школы (покос травы, обрезка деревьев и кустарников, участие в субботниках и т.п.)
17	Для машиниста по стирке белья
17.1	Работа с моющими и чистящими средствами, дезинфицирующими растворами.
17.2	Эффективность работы по экономии электроэнергии, воды, уборочного инвентаря и моечных средств.
17.3	Сохранность технологического оборудования.
17.4	Оперативность выполнения заявок воспитанников.
17.5	Текущий ремонт помещений прачечной.
17.6	Качество хранения материальных ценностей.
17.7	Работа по благоустройству, озеленению и уборке территории школы.
17.8	Дополнительные генеральные уборки помещений.
17.9	Чистка, стирка ковровых покрытий
17.10	Увеличение объема работы в связи с наличием воспитанников с заболеваниями энурез, энкопрез.
* V <sub>OT</sub>	им процентах к определяться как в процентах к

<sup>\*</sup> Конкретный размер компенсационных выплат может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере при наличии денежных средств по фонду оплаты труда, согласно сметы расходов на текущий финансовый год.

ГКОУ РО «Тацинская специальная школа-интернат»

раздел 4 «Выплаты стимулирующего характера»

# Критерии для определения надбавки за качество выполняемых работ\*

	Наименование критериев	Количество
		возможных баллов
1.	Организация инновационной деятельности учреждения. Эффективная работа пилотных площадок, ресурсного центра.	0-2
2.	Разработка новых форм организации образовательного процесса.	0-2
3.	Адаптация современных образовательных технологий, цифровых ресурсов, методического и дидактического материала для обучающихся с OB3.	0-2
4.	Результативное участие в международных, всероссийских, региональных, городских конкурсах, конференциях, семинарах. Транслирование педагогического опыта через участие в научнопрактических конференциях.	0-2
5.	Эффективная организация внеурочной, воспитательной деятельности.	0-2
6.	Профилактика кризисных ситуаций, суицидов, употребления ПАВ.	0-2
7.	Наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся, воспитанников.	0-2
8.	Организация качественного ведения психолого-педагогического и медико-социального сопровождения детей с OB3.	0-2
9.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности и сохранение здоровья обучающихся, воспитанников.	0-2
10.	Организация работы по постинтернатному сопровождению выпускников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.	0-2
11.	Качественное оформление и ведение документации, своевременная сдача отчетности.	0-2
12.	Эффективное и качественное взаимодействие с внешними организациями.	0-2
13.	Организация эффективности деятельности органов школьного самоуправления.	0-2
14.	Качественная организация общешкольных, культурно-массовых	0-2

	мероприятий, круглых столов с привлечением общественных организаций и фондов.	
15.	Высокий уровень профилактики конфликтных ситуаций.	0-2
16.	Качественные результаты обязательной итоговой, промежуточной и государственной итоговой аттестации.	0-2
17.	Организация результативной работы по здоровьесбережению, реабилитации, социальной адаптации воспитанников.	0-2
18.	Качественное ведение работы по аттестации педагогических кадров.	0-2
19.	Эффективная организация работы по повышению авторитета и имиджа образовательного учреждения.	0-2
20.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	0-2
21.	Сложность, напряженность и интенсивность труда.	0-2
22.	Качественная организация работы по получению дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, стажировка и профессиональная переподготовка специалистов).	0-2
23.	Качественная работа по сохранению контингента обучающихся и педагогов.	0-2
24.	Отсутствие самовольных уходов.	0-2
25.	Наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения обучающихся учебных программ).	0-2
26.	Отсутствие и наличие дебиторской и кредиторской задолженности	0-5
27.	За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безопасной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	0-5
28.	Своевременное и качественное предоставление бюджетной отчетности:	
	- ежемесячной	
	- квартальной	0-5
	- годовой	
29.	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности:	
	- ежемесячной	0-5
	- квартальной	

	- годовой	
30.	Обеспечение сохранности, обновление материально-технической базы	0-5
	Организация и проведение работ по комплексной безопасности ОУ	0-5
31.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и территории	0-5
32.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств	0-5
33.	Освоение новых программ, применяемых в бюджетном учете	0-5
34.	Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов	0-5
35.	Отсутствие нарушений финансовой дисциплины	0-5
36.	Высокое качество организации ремонтных работ по содержанию имущества	0-5
37.	Создание условий безопасности жизнедеятельности учреждения	0-5
38.	Освоение бюджетных ассигнований	0-5
39.	Достижение установленных учреждению ежегодных значений показателя соотношения средней заработной платы педагогических работников учреждения со средней заработной платой в Ростовской области	
		0-5
40.	Обеспечение эффективности работы по экономии водоснабжения и энергоресурсов	0-5
41.	Организация безопасности перевозок обучающихся и воспитанников	0-5

к Положению по оплате труда

ГКОУ РО «Тацинская специальная школа-интернат»

раздел 4 «Выплаты стимулирующего характера»

# Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы.

Критер ии			
	1.Представление опыта работы	1.1.Личный вклад в проведение: ✓ семинаров, совещаний конференций, предметных	
педагога		недель:  - на всероссийском уровне  - на региональном уровне  - на школьном уровне  - педагогических советов  1.2.Проведение открытых уроков, мастер-классов, участие в конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный» на:  - всероссийском уровне  - региональном уровне	15 10 5 5 5
ерство		- школьном уровне 1.3. Проведениее внеклассных мероприятий, праздников, конкурсов, соревнований и праздников, организация выставок:	5
маст		- региональный уровень - школьный уровень	10 5
льное		1. 4.Размещение работ: - на школьном сайте (др. образов порталах) - в СМИ и всероссийских сайтах	5 10
Профессиональное мастерство педагога		<ul> <li>1.5. Повышение профессионального уровня, педмастерства:</li> <li>- самостоятельное повышение профессионального уровня (по личному желанию на семинарах, засед круглых</li> </ul>	5
Ħ		столов, курсах повышения квалификации,) - презентация профессиональной деятельности педагога - досрочное повышение профессионального уровня	5
		(квалификационной категории, профессиональная переподготовка, переподготовка в ВУЗах)	5
		1.6. Профессиональный уровень, педмастерство: -наставническая деятельность педагога - работа в качестве эксперта по аттестации педагогической деятельности	5 10

	2. Образователь-	2.1.Участие в разработке основной образовательной	10
	ная программа,	программы, общешкольного годового планирования,	10
	как нормативно-	разработка методических, нормативно-правовых и иных	
	управленческий	документов	
	документ ОУ	2.2.Соблюдение требований к разработке рабочей	
	•	программы:	
		- составлена педагогом самостоятельно с учетом	5
		познавательного уровня обучаемых предмету учащихся;	
		- используется разработанная рабочая программа с	0
		внесением изменений, учитывающих познавательный	v
		уровень обучаемых предмету учащихся;	
	3.Участие в	3.1. Личный вклад в реализации программ, комплексов	
	реализации	мероприятий, направленных на:	
	программ,	- работу с детьми со сложной структурой дефекта	5
	комплексов	(по решению ПМПК);	
	мероприятий	- работу с детьми первого года обучения	5
	4. Соблюдение	4.1. Отсутствие замечаний к ведению учебно-	
	требований к	педагогической документации согласно графика ВШК:	
	треоовании к ведению учебно-		2
га	_	- ученическим тетрадям	2
10	педагогической	- личные дела воспитанников	2
E H	документации	- классным журналам	2
ше		- картам ПМПК	2
Ľ		- дневникам наблюдений	2 2 2 2 2 2
[0]		- социальным картам	2
)ad		- отзывам на обучающихся	2
[ 8		- отчётной документации по итогам учебной четверти	2
Организационная работа педагога	5.Внедрение	5.1.Овладение и внедрение в образовательный процесс	
10	ИКТ	ИКТ:	
Й		-создание собственных мультимедийных продуктов и	8
3 <b>3</b> 1		систематическое использование ИКТ на различных	
НИ		этапах урока соответствующих учреждения	
<u>ह</u>		-активное использование ИКТ для разработки и ведения	
īd (		учебно-педагогической документации	7
$\cup$	6. Качество	6.1. Отношение к исполнению должностных	
	отношения к	обязанностей:	
	должностным	- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и	
	обязанностям	личной дисциплины, педагогической этики;	5
		- образцовое содержание классов, кабинетов, мастерских,	
		пришкольного участка;	5
		- содержание закреплённых пришкольных территорий и	
		участков школы в надлежащем состоянии	3
	7.Участие	7.1. Личный вклад в подготовку воспитанников к	
	воспитанников в	участию в смотрах, конкурсах, соревнованиях по	
Ž	смотрах,	предмету:	
<b>ДН</b>	конкурсах,	- региональный уровень	10
Результативность внеурочной деятельности	соревнованиях	- школьный уровень	5
	op e Briobalinia		-
тивность вне деятельности	0 V	0.1 По-точно и точно и	
0CT	8.Участие в	8.1.Подготовка и проведение семинаров и конференций:	10
ABH STTE	экспериментальн	- региональный уровень;	<b>10</b>
атл де	ой,	- школьный уровень.	5
ЛЬТ	инновационной	8.2. Участие в коллективных педагогических проектах	5
e3y.	деятельности	(творческая группа)	
Ğ		8.3. Организация физкультурно-оздоровительной и	5
		спортивной работы с обучающимися (наличие и	
		реализация программы по здоровьесбережению)	

	9. Признание профессионализ ма педагога родителями и воспитанниками	9.1.Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и качества преподавания предмета	5
0e		9.2 Наличие положительных отзывов о работе учителя в Книге отзывов	5
Разное	10. Количество обучающихся в классе	10.1 За работу в классах с высокой наполняемостью (свыше 12 человек)	2
	11.Наставническ ая деятельность педагога	11.1 Планомерная работа по передаче собственного педагогического опыта молодым специалистам (наставничество), педпрактика	5

#### Методика расчета

Общая сумма денежных средств ( на каждого учителя) х на кол-во предназначенных для стимулирующих надбавок результативность работы учителя И качество ПО организации образовательного процесса (по МО) делится на общее количество по Оценочному листу и узнается начисленных баллов, рассчитанных стоимость 1 балла. Затем определяется размер стимулирующих доплат на каждого учителя, определенная по Оценочному листу, согласно сумме подсчитанных баллов по каждому МО.

Для установления размера надбавки учителям за результативность и качество работы по организации образовательного процесса организуется представительный орган работников в составе: председателя ПК, заместителей директора по УР и ВР и руководителей МО, в котором состоит данный учитель. Размер надбавок устанавливается в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы (см. выше).

к Положению по оплате труда

ГКОУ РО «Тацинская специальная школа-интернат»

раздел 4 «Выплаты стимулирующего характера»

### Критерии премирования работников

1.1.При определении	показателей и условий	й премирования уч	итывается:
успешное и добросовестное	исполнение работник	ом своих должност	ных обязанностей в
соответствующем	периоде	;	инициативу,
творчество и применение	в работе современных	форм и методов	организации труда;
качественную подготовку і	и проведение меропри	ятий, связанных с	уставной
деятельностью			учреждения;
участие в течение месяца	в выполнении особо	важных работ и ме	роприятий.

- 1.2. Руководитель учреждения образования имеет право дополнительно премировать работника образовательного учреждения в случае награждения правительственными наградами.
- 1.3. Премия работнику образовательного учреждения выплачивается в соответствии с приказом руководителя ОУ.
- 1.4. Премии работнику образовательного учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

№п/п	Наименование критериев
1.	За высокий уровень организации учебно-образовательного процесса:
	- по итогам четверти
	- по итогам полугодия
	- по итогам года
2.	За высокие результаты обучающихся в предметных олимпиадах, научно-практических конференциях
3.	За организацию, подготовку, проведение, участие в семинарах и конференциях различных уровней
4.	За высокие спортивные и творческие достижения обучающихся в Российских, областных, городских смотрах и конкурсах
5.	За высокий уровень подготовки и проведения внутришкольных мероприятий
6.	За активное участие в общешкольных, городских и областных мероприятиях
7.	За высокие результаты учителей в научно-исследовательской, научно-методической работе по итогам учебного года

8.	За работу по освоению и внедрению информационных технологий
9.	За совершенствование коллегиальных и демократических форм управления школой
10.	За активное участие в разработках и реализации инновационных творческих проектов, разработку и внедрение авторских программ и педагогических изобретений, методическую работу с педагогами
11.	По результатам аттестации и аккредитации учреждения
12.	За разработку материалов по нормативно-правовому обеспечению ОУ, подготовка экономических расчётов
13.	Поддержка и стимулирование творческой работы молодых специалистов
14.	За выполнение поручений, не входящих в круг обязанностей, надежность, ответственность, сработанность, взаимозаменяемость, умение согласовывать свои действия с членами коллектива
15.	За высокую результативность мероприятий по социальной защите и охране прав детства
16.	За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда
17.	За высокий уровень санитарно-технического состояния здания, обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения.
18.	За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами; выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
19.	За обеспечение стабильно высокого уровня организации питания
20.	За качественную подготовку школы к новому учебному году, хорошее санитарнотехническое содержание школьного здания, участие в текущем и капитальном ремонте учебного комплекса
21.	За высокий уровень соблюдения требований по охране труда, техники безопасности и отсутствие несчастных случаев с воспитанниками и сотрудниками
22.	За результативную работу по профилактике правонарушений среди воспитанников (отсутствие преступлений и правонарушений)
23.	Работникам к профессиональным и государственным праздникам.
24.	Работникам по случаю юбилеев, выхода на пенсию
25.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.), организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательной деятельности.

26.	Руководство областной (федеральной) инновационной площадкой, пилотной площадкой, ресурсным центром.
27.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
28.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков
29.	Организация занятости обучающихся во внеурочное время
30.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения
31.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
32.	Качественное ведение документации; своевременное и качественное предоставление отчетности; освоение и использование в работе средств программного обеспечения ведения бухгалтерского учета и электронного документооборота; ведение учета по внебюджетной деятельности; перевыполнение плана по доходам от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения; проведение мероприятий внугреннего контроля работы бухгалтерской службы; соблюдение финансово-бюджетной дисциплины
33.	Оформление тематических выставок, наличие наглядной агитации в образовательном учреждении
34.	Обеспечение исправного, технического состояния автотранспорта, безопасной перевозки детей, отсутствие ДТП
35.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, обеспечение бесперебойной работы оборудования, техники, различной аппаратуры и др.
36.	Применение передовых методов труда; высококачественное выполнение работы
37.	Сложность, напряженность и интенсивность труда
38	За призовое место в рейтинге среди специальных школ-интернатов.

<sup>\*</sup> Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере при наличии фонда оплаты труда, согласно утвержденной сметы расходов на текущий финансовый год.

к Положению по оплате труда

ГКОУ РО «Тацинская специальная школа-интернат»

раздел 7 «Выплаты материальной помощи»

### Оказание материальной помощи

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяется учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

№п/п	Наименование критериев
1.	В целях социальной поддержки, в случае необходимости дорогостоящего лечения, операции сотрудника или членов его семьи.
2.	В случае рождения ребенка.
3.	По случаю бракосочетания сотрудника.
4.	В связи с утратой или повреждением имущества сотрудника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств.
5.	В случае смерти сотрудника или его близких родственников.
6.	В связи с выходом сотрудника на пенсию с последующим увольнением.

Материальная помощь, в случае смерти работника ОУ, может быть выплачена членам его семьи.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника при наличии фонда оплаты труда, согласно сметы расходов на текущий финансовый год.