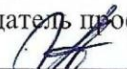
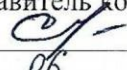


**Государственное казенное общеобразовательное учреждение
«Среднеахтубинская школа-интернат»**

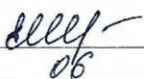
Утверждено
с учетом мнения профсоюзного
комитета ГКОУ «Среднеахтубинская школа-
интернат»

Председатель профкома
 А.П.Белоцерковский

Представитель коллектива
 М.Г.Сыченко
«09» 06 2022г.

УТВЕРЖДЕНО

И.о директора ГКОУ «Среднеахтубинская
школа-интернат»

 Е.А.Никифорова
«09» 06 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

р.п.Средняя Ахтуба

**«Об оплате труда работников государственного казенного
общеобразовательного учреждения
«Среднеахтубинская школа-интернат»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" и постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016г № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», с приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 19.04.2016 № 54 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области», приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 24.08.2016г № 90 «О внесении изменений в приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 19.04.2016 № 54 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области», приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.08.2018г № 113 «О внесении изменений в приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 19.04.2016 № 54 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения «Среднеахтубинская школа-интернат», и включает в себя:

основные условия оплаты труда работников учреждения;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим положением, являющимся составной частью коллективного договора, с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками.

1.4. Заработная плата работников учреждения включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области (далее – учредитель).

1.6. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Волгоградской области, учредителя.

При индексации (увеличении) должностных окладов (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры должностных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников организаций устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров должностных окладов (ставок), установленных учредителем;
требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалифицированного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009г № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009г № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных организаций:

2.5.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за одну ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и воспитателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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.

2.5.2. Заработная плата устанавливается учителям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5.3. Тарификация учителей и воспитателей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

2.5.4. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2.5.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата

труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.5.6. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.6.1. Почасовая оплата труда учителей, воспитателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение.

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

2.7. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий.

2.7.1. За педагогическими и другими работниками организаций при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем организации или органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Волгоградской области, осуществляющими управление в сфере образования), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

2.7.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Волгоградской области, осуществляющими управление в сфере образования и образовательными организациями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

2.7.3. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.7.4. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.

2.7.5. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря, для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут

приниматься работники образовательных организаций в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

2.7.6. При создании на базе учреждения временных экскурсионно-туристских баз, оздоровительных лагерей для детей из других регионов и привлечении к работе на этих базах и в лагерях работников образовательных организаций, на базе которых они размещены (в том числе директоров, их заместителей, учителей и других), оплата их труда осуществляется за счет средств данных туристских баз и лагерей. При этом указанные работники в этот период от основной работы в образовательной организации не освобождаются и привлекаются администрацией этих организаций к работе в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), (ставке) (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при исчислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 – 4 процента оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 – до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 – до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 – до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась

в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в размерах установленных согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.7. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем учреждения по согласованию с коллегиальным органом управления учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимся в длительном лечении.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника учреждения за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов; персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;
2. выплаты за качество выполняемых работ; надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов; надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов; надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов;
4. премиальные выплаты: премия по итогам работы (за квартал, год); премия за выполнение особо важных и срочных работ; единовременная премия.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за стаж работы в образовательных организациях, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения:

- 4.4.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты: за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения; за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных

площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке:

при наличии высшей квалификационной категории – до 20 процентов;

при наличии первой квалификационной категории – до 10 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Водителям автомобилей устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке надбавка за классность в следующих размерах:

водителям автомобилей 1-го класса – до 15 процентов;

водителям автомобилей 2-го класса – до 5 процентов.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «E»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями «В», «С», «E», или «D».

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями «В», «С», «D», и «E».

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы – пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы – пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова «Народный» или «Заслуженный» по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливается Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Премияльные выплаты.

4.7.1. Премия по итогам работы (квартал, год):

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.7.3. Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет); при увольнении в связи с уходом на пенсию; в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.8. Установление выплат стимулирующего характера, размеры и сроки, на которые они устанавливаются, осуществляет Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам государственного казенного общеобразовательного учреждения «Среднеахтубинская школа-интернат».

Комиссия обеспечивает проведение процедуры оценивания результативности деятельности всех категорий работников Учреждения в соответствии с утверждёнными критериями и установление для каждого работника размера выплаты стимулирующего характера в процентном либо в абсолютном размере.

Комиссия состоит из 9 человек. Состав Комиссии и сроки ее работы утверждены приказом директора № 20 от 21.02.2014г.

4.8.1. Минимальный срок, на который устанавливаются выплаты стимулирующего характера такие как:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;

3) премияльные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

составляет 1(один) месяц

4.8.2. Максимальный срок, на который устанавливаются выплаты стимулирующего характера, такие как:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов;

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов;

Составляет 1(один) год.

4.8.3. Основанием для пересмотра или частичного лишения стимулирующих выплат (кроме надбавки за квалификационную категорию; общий трудовой стаж) могут служить:

№/п	Основание для полного или частичного лишения	Полное или частичное лишение производится в указанных пределах
1.	Нарушение Устава, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов учреждения, распоряжений администрации.	до 100%
2.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, а также инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся и работников учреждения.	до 100%
3.	За нарушение работником норм профессиональной этики.	до 100%
4.	Нарушения правил ведения документации	до 50 %
5.	Истечение срока, на который выплата устанавливается	до 100%

4.9. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с учредителем.

4.10. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной не трудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию (классность)) для педагогических работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки – пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более – от оклада (должностного оклада), ставки.

5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения определяется:

- при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;
- при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности 4;
- при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности 5;
- при штатной численности от 200 до 300 единиц - в кратности 6;
- при штатной численности от 300 до 500 единиц - в кратности 7;
- при штатной численности от 500 единиц и более - в кратности 8.

5.4. Размер должностного оклада руководителя организации и не должен превышать предельный размер должностного оклада руководителя организации, равный 95% ежемесячного оклада руководителя органа исполнительной власти Волгоградской области, по состоянию на 30 августа 2017г. предельный размер должностного оклада руководителя организации, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации (в том числе руководителей организации), проведенной после его установления.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителю учреждения определяется нормативным правовым актом учредителя, согласованным курирующей деятельностью учредителя заместителем губернатора Волгоградской области.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются исходя из штатной численности работников учреждения:

- при штатной численности работников организации менее 50 единиц – на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;
- от 50 до 150 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;
- от 151 единиц и более - на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя организации, главного бухгалтера их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются руководителем организации.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за общий трудовой стаж, выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения (за исключением надбавки за стаж работы в образовательных учреждениях) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- результативная организационно-управленческая (финансовая) работа;
- организация приносящей доход деятельности в учреждении.

5.8. Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

5.9. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения не образует новый должностной оклад и не учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и его размерах принимается руководителем учреждения на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

5.9.1. Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера:

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	Критерии оценки эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу
1	2	3	4
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы	До 1,6
2.	Результативная организационно-управленческая (финансовая) работа	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,05

3. Организация приносящей доход деятельности в организации	Размер дохода за год, предшествующий установлению персонального повышающего коэффициента (рублей):	
	от 100 000 до 500 000	
	от 500 001 до 1 000 000	
	от 1 000 001 до 2 000 001	0,05
	от 2 000 001 до 4 000 001	0,1
	от 4 000 001 до 6 000 001	0,15
	от 6 000 001 до 8 000 001	0,2
	от 8 000 001 до 10 000 001	0,25
	от 10 000 001 до 15 000 001	0,3
	от 15 000 001 до 20 000 001	0,35
	от 20 000 001 до 30 000 001	0,4
	свыше 30 000 001	0,45
		0,5
		0,55

5.9.2. Персональный повышающий коэффициент по показателю «организация приносящей доход деятельности в учреждении» выплачивается за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.10. Руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации в целях поощрения могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премирование руководителя организации производится по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя, оценки качества работы организации, устанавливаемых учредителем.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Общий размер премий по итогам работы за счет средств от приносящей доход деятельности может быть увеличен по решению учредителя, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области, заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего подпункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или

дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю учреждения предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает председатель комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя учреждения в расчете на год.

6.3. Работникам организации может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами учреждения.

Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника или представителя коллектива.

Размер материальной помощи:

- в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга) – до 100% от оклада;

- в связи с тяжелым материальным положением - до 100% от оклада;

- в связи с рождением ребенка – до 100% оклада;

- в случае свадьбы работника – до 100% от оклада;