

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор  Татаринова В.В.

«18» мая 2015 г.



**Положение об оплате труда работников
Государственного бюджетного образовательного учреждения
для обучающихся, воспитанников с ограниченными
возможностями здоровья специальной (коррекционной)
общеобразовательной школы III-IV видов г.Твери
(ГБОУ СКОШ III-IV видов)**

2015 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБОУ СКОШ III-IV видов (далее - Положение) разработано в целях установления системы оплаты труда работников ГБОУ СКОШ III-IV видов (далее - Учреждение) и определяет порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Твери, Уставом и локальными нормативными актами Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Профессиональных стандартов;
- Государственных гарантий по оплате труда;
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Мнения представительного органа работников;
- Постановлением Администрации Тверской области от 02.12.2008 №455-па «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях образования Тверской области».

1.4. Положение распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

1.5. Объем средств на оплату труда работников Учреждения формируется исходя из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации. В случае снижения заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации, работникам устанавливается доплата.

1.7. Заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимальной заработной платы в городе Твери, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в городе Твери между Правительством Тверской области, объединениями профсоюзов Тверской области и объединениями работодателей Тверской области.

1.8. Заработная плата состоит из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат и максимальными предельными размерами не ограничивается.

1.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работников Учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.10. Выплата заработной платы производится два раза в месяц 5 и 20 числа месяца. При совпадении дней выплаты с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями. В день выплаты заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает:

- размеры окладов (должностных окладов) по должностям руководителей, специалистов и служащих в разрезе профессиональных квалификационных групп (далее по тексту - ПКГ) (приложение 1 к Положению);
- размеры окладов по профессиям рабочих (приложение 1 к Положению);
- условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера;
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем Учреждения в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней на основе Постановления Администрации Тверской области от 02.12.2008 № 455-па «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях образования Тверской области», с учетом сложности, вида и объёма выполняемой работы, размера фонда оплаты труда Учреждения.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

2.4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3. Выплаты компенсационного характера и критерии их установления

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, применяемых в государственных учреждениях Тверской области, утвержденным Постановлением Администрации Тверской области от

02.12.2008 № 455-па «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях образования Тверской области»

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
- надбавка работникам - молодым специалистам;
- доплата за особые условия труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- надбавка за квалификационную категорию.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.4. Работникам, занятым в работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер выплаты определяется в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и устанавливаются в размере 4-12 процентов оклада (должностного оклада) пропорционально времени, отработанному в соответствующих условиях.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в том числе при:

- совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.6. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, а также срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При совмещении профессий (должностей) доплата производится в пределах размера фонда оплаты труда по совмещаемой должности.

3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

3.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- Работникам Учреждения, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам Учреждения, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), 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.

4. Выплаты стимулирующего характера и критерии их установления

4.1. В целях стимулирования качественного результата труда, повышения профессионального мастерства, материальной заинтересованности и ответственности за качество работ и выполнение производственных заданий работникам Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за эффективность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год);
- единовременные премиальные выплаты.

4.2. Министерство образования Тверской области предусматривает Учреждению бюджетные средства на установление стимулирующих выплат в размере от 1 до 10 процентов фонда оплаты труда. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок стимулирующих выплат. Выплаты стимулирующего характера назначаются руководителем Учреждения.

4.3. Надбавка к окладу (должностному окладу) за эффективность и высокие результаты работы может устанавливаться работникам Учреждения при наличии:

- высоких результатов работы работника Учреждения по отношению к предыдущему периоду;
- высоких результатов работника Учреждения по отношению к результатам работников Учреждения по той же должности (профессии);
- проявления инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов работы;
- высокого уровня подготовки, творческой активности в организации и проведении обучающих мероприятий, методической работе;
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- добросовестного выполнения работником Учреждения должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- строгого соблюдения трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка Учреждения;
- соблюдения сроков исполнения документов и поручений.

4.4. Надбавка к окладу (должностному окладу) за эффективность и высокие результаты работы может устанавливаться работникам Учреждения ежемесячно в размере до 200% оклада (должностного оклада), при выполнении условий, предусмотренных пунктом 4.3 Положения.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) по должностям специалистов и служащих устанавливаются с учетом достижения показателей эффективности работы и критериев оценки работников Учреждения (приложение 2 к Положению).

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) по профессиям рабочих устанавливаются с учетом качественного выполнения трудовых обязанностей и соблюдения работником Учреждения трудовой дисциплины.

4.7. При определении размера стимулирующих выплат работникам учреждения производится подсчет баллов за отчетный период по максимально возможному количеству критериев и показателей. Подсчет баллов

за отчетный период производится по фактическому количеству критериев и показателей. Сумму стимулирующей части ФОТ работников (по должностям) за один месяц делится на общее количество баллов всех работников Учреждения. В итоге получается денежный вес в рублях каждого балла по каждой категории. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму фактически полученных баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат на отчетный период (для каждого работника).

4.8. Единовременные премиальные выплаты работникам Учреждения могут осуществляться:

- за выполнение дополнительного объема работ;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных и/или срочных поручений руководства Учреждения;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- в случае получения письменной благодарности от вышестоящих органов, профессиональных сообществ;
- в связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые 5 лет) и праздничными датами.

4.9. Единовременные премиальные выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном пунктом 4.2 Положения, при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.10. Размер единовременной премиальной выплаты устанавливается в твердой сумме или в процентах от оклада (должностного оклада) работника Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

4.11. Показатели, влияющие на уменьшение размера или снятие выплат стимулирующего характера:

- Нарушение Правил внутреннего распорядка;

- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- Неисполнение или ненадлежащее исполнение распорядительных документов, приказов и поручений директора Учреждения;
- Отсутствие результатов в работе с семьями: отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации;
- Обоснованные жалобы родителей на низкое качество учебно-воспитательной работы. Невнимательное, грубое отношение к детям, нарушение педагогической этики;
- Детский травматизм;
- Высокий процент заболеваемости работника;
- Нарушения санитарного режима;
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы Учреждения;
- Несвоевременное предоставление информации;
- Наличие ошибок в ведении документации;
- Пассивное отношение к мероприятиям внутри Учреждения, на муниципальном и других уровнях.

4.12. В случае образования экономии по фонду стимулирующих выплат за отчетный период данная экономия может направляться на:

- увеличение размера стимулирующих выплат;
- поощрительные и социальные выплаты;
- выплаты по результатам работы.

5. Условия оплаты труда заместителей директора, и главного бухгалтера Учреждения

5.1. Заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения предусматривает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премирование.

5.2. Заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются должностные оклады на 10 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

5.3. Предельный уровень средней заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя Учреждения.

5.4. Заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

5.5. Заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

6. Выплаты социального характера и условия их установления единовременного характера

6.1. По решению руководителя Учреждения работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- при увольнении в связи с выходом на пенсию;
- в связи с рождением ребенка, заключением брака;
- членам семьи умершего работника или работнику в связи со смертью близких родственников (муж, жена, дети, родители);
- в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством в целях возмещения причиненного работнику Учреждения материального ущерба или вреда здоровью.

6.2. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора Учреждения по письменному заявлению работника на основании подтверждающих документов при наличии экономии фонда оплаты труда.

Приложение 1
к Положению

Должностные оклады по должностям специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Наименования должностей	Должностной оклад (оклад)
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"</i>		
1-й квалификационный уровень	Секретарь - машинистка	3831,00
	Дежурный по зданию	
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"</i>		
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5758,00
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</i>		
3-й квалификационный уровень	I категория: бухгалтер	6677,00
4-й квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	6882,00
<i>Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"</i>		
3-й квалификационный уровень	Медицинская сестра	6025,00
<i>Должности работников занятых в библиотеках, музеях, зоопарках и других учреждениях музейного типа</i>		
	Библиотекарь	6507,00
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>		
2-й квалификационный уровень	Социальный педагог	6984,00
3-й квалификационный уровень	Педагог-психолог	7119,00
4-й квалификационный уровень	Учитель - логопед	7242,00
	Учитель	
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии"</i>		
1 разряд	Дворник	3679,00
	Уборщица	
3 разряд	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту и обслуживанию здания	3995,00
4 разряд	Водитель автобуса	5644,00