

Дополнительное соглашение № 1

от 11.01.2023

**к Коллективному договору
государственного казенного общеобразовательного учреждения
Астраханской области для обучающихся, воспитанников
с ограниченными возможностями здоровья
«Харабалинская общеобразовательная школа-интернат»
от 25 февраля 2022 года**

Представитель работодателя:

Директор _____ Г.В. Савицкая

11.01.2023

М.П.



ГКУ АО «Центр соц. под.
наос. Харабалинского Р-на»
Зарегистрирован № 1
18.01.2023 г.

Ведущий специалист по труду
и развитию социального партнерства
М.П.

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации _____ С.В. Васильев

11.01.2023

_____ Т.И. Афанасьева

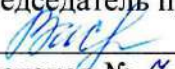
На основании Трудового кодекса Российской Федерации и Постановления Правительства Астраханской области от 21.12.2022 № 658-П «О системе оплаты труда работников государственных казенных учреждений Астраханской области, подведомственных Министерству образования и науки Астраханской области» работодатель в лице директора ГКОУ АО «Харабалинская образовательная школа-интернат» Савицкой Галины Васильевны, действующего на основании Устава, утвержденного Распоряжением Министерства образования и науки Астраханской области от 29.12.2015 № 22, и представитель работников в лице председателя первичной профсоюзной организации Василенко Светланы Викторовны, действующего на основании Протокола общего собрания работников ГКОУ АО «Харабалинская образовательная школа-интернат» от 24.04.2019 № 2, договорились:

1. Заменить Приложение № 2 к Коллективному договору государственного казенного общеобразовательного учреждения Астраханской области для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат» от 25.02.2022. так как с 23.12.2022 действует новое Положение об оплате труда работников ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат» (прилагается).

2. Подпункт 4.13.7 пункта 4.13 раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» читать с следующей редакции:

«4.13.7. Членам первичной профсоюзной организации ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат» по заявлению работника предоставлять дополнительные оплачиваемые выходные дни к основному ежегодному оплачиваемому отпуску в количестве 3 календарных дней».

3. Настоящее Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора, составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Согласовано
Председатель профсоюзной организации
 С.В. Василенко
Протокол № 7 от 23.12.2022

Утверждаю
Директор ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат»
 Г.В. Савицкая
Приказ от 23.12.2022 № 281

**Положение об оплате труда работников
государственного казенного общеобразовательного учреждения
Астраханской области для обучающихся, воспитанников с ограниченными
возможностями здоровья «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат»**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Астраханской области для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат»» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Астраханской области от 09.12.2008 г. № 75/2008-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области, Постановлением Правительства Астраханской области от 08.05.2013 г. № 149-П, Постановлением Правительства Астраханской области от 21.12.2022 № 658-П «О системе оплаты труда работников государственных казенных учреждений Астраханской области, подведомственных Министерству образования и науки Астраханской области»

1.2. Настоящее Положение разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников государственных образовательных учреждений Астраханской области.

1.3. Система оплаты труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Астраханской области для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат»» (далее – работники) устанавливается с учетом:

- 1) профессиональных стандартов и квалификаций и (или) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- 2) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- 3) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (приложение 1 к настоящему Положению);
- 4) оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс в образовательном учреждении, количества обучающихся в классе, нормы часов рабочего времени конкретного работника учреждения;
- 5) перечня видов компенсационного характера (приложение 2 к настоящему Положению);

6) перечня видов выплат стимулирующего характера (приложение 3 к настоящему Положению);

7) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) согласования с первичной профсоюзной организацией.

1.4. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Астраханской области, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых государственными учреждениями государственных услуг. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными и нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Астраханской области, а также настоящим Положением.

1.5. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда), включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

Минимальная месячная оплата труда работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.6. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативному регулированию в сфере труда.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням приведены в Приложении 1 к настоящему Положению.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения с учетом квалификации работников учреждения, сложности выполняемой ими работы, количества и качества затраченного труда в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

1.8. Положение об оплате труда согласовано с первичной профсоюзной организацией.

II. Порядок формирования систем оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных законом Астраханской области о бюджете Астраханской области на оплату труда работников государственных казенных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству, за исключением государственного казенного учреждения Астраханской области «Служба единого заказчика в сфере образования» и государственного казенного учреждения Астраханской области «Финансово-экономический центр».

5.2. В учреждениях, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, в которых введена система оплаты труда с учетом стоимости образовательной услуги, фонд оплаты труда работников учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения;

ФОТб - объем базовой части фонда оплаты труда работников учреждения, составляет не менее 60% от фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТст - объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, составляет не более 40% от фонда оплаты труда работников учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждений рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТпп} + \text{ФОТпр}, \text{ где}$$

ФОТпп - фонд оплаты труда педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, составляет не менее 65% объема базовой части фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТпр - фонд оплаты труда иных работников учреждения (не относящихся к педагогическим работникам и не осуществляющих учебный процесс), составляет не более 35% объема базовой части фонда оплаты труда работников учреждения.

Фонд оплаты труда педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}, \text{ где}$$

ФОТо - объем общей части фонда оплаты труда педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, составляет не менее 60% ФОТпп;

ФОТс - объем специальной части фонда оплаты труда педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, составляет не более 40% ФОТпп и направляется на выплату компенсационных выплат.

В учреждениях, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, в которых введена система оплаты труда с учетом стоимости образовательной услуги, ставка заработной платы педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается исходя из нормы часов рабочего времени, количества обучающихся в классе, стоимости образовательной услуги, но не ниже оклада 4 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

Для определения стоимости образовательной услуги вводится условная единица «стоимость одного ученико-часа».

Стоимость одного ученико-часа - стоимость образовательной услуги, включающей один расчетный час учебной работы с одним обучающимся в соответствии с учебным планом.

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается учреждениями самостоятельно на начало учебного года в пределах ФОТо.

Ставка заработной платы педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = \text{СБОУ} \times Y \times Ч$, где

O - ставка заработной платы педагогических работников учреждения;

СБОУ - стоимость образовательной услуги в учреждениях, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, в которых введена система оплаты труда с учетом стоимости образовательной услуги (далее - стоимость образовательной услуги в учреждениях);

Y - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Ч - количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе.

Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий педагогический процесс, ведет несколько предметов в классе (нескольких классах), то его оклад рассчитывается как сумма значений по каждому предмету и классу.

Стоимость образовательной услуги (СБОУ) в учреждениях (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{СБОУ} = \frac{\text{ФОТо}}{a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11} \times Ki$$

где:

ФОТо - объем общей части фонда оплаты труда педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в месяц;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1 - количество часов по учебному плану в первом классе в неделю;

v2 - количество часов по учебному плану во втором классе в неделю;

v3 - количество часов по учебному плану в третьем классе в неделю;

v11 - количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе в неделю;

Ki - коэффициент индексации заработной платы.

III. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы ли в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком установления выплат компенсационного характера согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ, производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) определяется в соответствии с отраслевыми нормами. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (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. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. 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;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся следующие выплаты педагогическим работникам:

- за дополнительную работу, связанную с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, учебными мастерскими, руководство предметными, методическими объединениями и другие виды дополнительной работы, выполняемые с письменного согласия педагогического работника;

за специфику работы в учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в размере 15% от должностного оклада, ставки заработной платы.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в виде процентных надбавок и (или) фиксированных выплат и коэффициентов в соответствии с утвержденным перечнем стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда.

4.2. Перечень выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом следующих условий:

- соответствие перечню видов выплат стимулирующего характера, утвержденному федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, перечню стимулирующих выплат, утвержденного отраслевым соглашением и настоящим Положением;

- соответствие уставным задачам учреждений;

- необходимость определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера, при достижении которых данные выплаты производятся. Критерии качественных и количественных показателей определяются в положении о стимулирующих выплатах, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией (представительным органом работников).

4.3. Перечень выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы;

- доплата за квалификационную категорию;

- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

- надбавка педагогическим работникам, являющимися молодыми специалистами;

- надбавка за выслугу лет (с 01.01.2023);

- премиальные выплаты, устанавливаемые в соответствии с приложением 4 настоящего Положения;

- иные выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами согласно приложению 3 настоящего Положения.

4.4. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее - комиссия), созданная локальным нормативным актом учреждения, в целях принятия объективного решения.

В состав комиссии на равноправной основе входят члены представительного органа работников (первичной профсоюзной организации) и представители работодателя.

4.5. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не более 40 процентов от фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

4.6. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных качественных и количественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

У. Материальная помощь

5.1. Материальная помощь оказывается в пределах фонда оплаты труда учреждения на очередной финансовый год (Приложение 5).

Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией (представительным органом работников).

5.2. Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

VI. Порядок и условия оплаты труда руководителей и заместителей учреждений

6.1. Порядок, условия предоставления и размер должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, а также материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются правовым актом министерства.

6.2. Заработная плата заместителей руководителя учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 - 50% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Для заместителей руководителя:

- имеющих высшую квалификационную категорию - от 10 до 20 процентов;
- имеющих первую квалификационную категорию - от 20 до 30 процентов;
- не имеющих квалификационную категорию - на 30 процентов.

6.4. Выплаты компенсационного характера для заместителей руководителя учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 2 настоящего Положения.

6.5. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя учреждений устанавливаются в соответствии с приложениями № 3, № 4 настоящего Положения.

6.6. Порядок, условия предоставления и размер материальной помощи заместителям руководителей учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 5 настоящего Положения.

VII. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

7.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

7.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работников

основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

7.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

7.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

7.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

VIII. Заключительные положения

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ГКОУ АО «Харабалинская
общеобразовательная школа-интернат»

«Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

Согласно постановлению Правительства Астраханской области от 21.12.2022 № 658-П «О системе оплаты труда работников государственных казенных учреждений Астраханской области, подведомственных Министерству образования и науки Астраханской области»

Профессиональные квалификационные группы должностей по уровням	
Квалификационные уровни	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в руб.
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	11276
2 квалификационный уровень	12712
3 квалификационный уровень	13983
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	8806
2 квалификационный уровень	9590
3 квалификационный уровень	9660
4 квалификационный уровень	9800
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	7117
1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	7583
2 квалификационный уровень	8342
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	

	7093
2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	
	9838
3. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников	
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень	7800
3.2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	8740
2 квалификационный уровень	9360
3 квалификационный уровень	10140
4 квалификационный уровень	10920
5 квалификационный уровень	11860
3.3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	13730
4. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	6464
2 квалификационный уровень	7899
3 квалификационный уровень	8614
5. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
5.1. Профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	7116
2 квалификационный уровень	7349
5.2. Профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	7634

2 квалификационный уровень	7884
3 квалификационный уровень	9187
4 квалификационный уровень	9371
5 квалификационный уровень	9822
5.3. Профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	9689
2 квалификационный уровень	10256
3 квалификационный уровень	10524
4 квалификационный уровень	10608
5 квалификационный уровень	10691
5.4. Профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	11025
2 квалификационный уровень	11276
3 квалификационный уровень	11360
6. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих	
6.1. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	6681
2 квалификационный уровень	7150
6.2. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	7117
2 квалификационный уровень	7985
3 квалификационный уровень	9271
4 квалификационный уровень	9539

**Перечень выплат компенсационного характера работникам
ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат»**

1.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, и работу, производимую в особых условиях, за которую Трудовым Кодексом РФ предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных условиях труда отклоняющихся от нормальных).

1.2. Перечень дополнительных видов работ устанавливается на основе и в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по должностям работников учреждения и с учетом потребности учреждения.

1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на учебный год (с 1 сентября по 31 августа) при тарификации работников Учреждения с учётом мнения председателя первичной профсоюзной организации, закрепляются приказом руководителя Учреждения.

1.4. Выплаты компенсационного характера могут быть отменены либо их размеры могут быть уменьшены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- ухудшение качества работы или не выполнение возложенных обязанностей;
- нарушения Устава, должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовой дисциплины;
- по другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты (на основании аналитической справки).

Решение о снижении размера доплат, а также их отмене принимается администрацией ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат», по согласованию с профсоюзным комитетом, и оформляется приказом руководителя учреждения.

№ п/п	Наименование показателя	Размер доплат (в % от тарифной ставки или фиксированной суммой)
I. Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных (в особых условиях)		
1.	За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	35 %
2.	За работу в выходные и праздничные дни	100 %

II. Работа с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда)		
4.	За работу с неблагоприятными условиями труда: - за работу с дезрастворами, моющими средствами; - за работу с патогенными микроорганизмами в процессе осуществления медицинской деятельности; - за работу с компьютером	4% 4% 4%
5.	За работу в осложненных условиях труда: - за маломеханизированный труд, работу на бытовом оборудовании - за ручную разделку продуктов, чистку овощей - за работу у горячей плиты, электрожаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки	4% 4% 4 %
III. Работа, не входящая в круг должностных обязанностей работников		
1.	За расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, в связи с выполнением обязанностей работников в пределах ставок штатного расписания	100%
2.	За заведование: - трудовыми мастерскими, спортивным залом, кабинетами педагога-психолога, учителя-дефектолога (логопеда), СБО; - классами и спальными комнатами.	15% 5%
3.	За заведование хозяйственными (продуктовыми) складскими помещениями	50%
4.	За проверку письменных работ (для педагогических работников): - начальная школа, по русскому языку, литературе, математике; - истории, природоведении, географии, биологии.	15% 10%
5.	За классное руководство: - за классное руководство в одном классе (но не более двух выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (постановление Правительства от 04.04.2020 № 448); - за классное руководство (региональная выплата).	5000 руб 1000 руб
6.	За руководство: - методическим объединением; - ППК (психолого-педагогическим консилиумом); - первичной профсоюзной организацией.	15% 20% 10%
7.	За ведение протоколов педагогического совета, общего собрания работников.	10%
IV. Выплата за особенности и специфику работы педагогических работников		
1.	За работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении	15%

**Положение о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда
работников ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующих выплат за качество труда работников (далее – стимулирующие выплаты) в ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат» (далее школа) для повышения качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы.

1.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется в рублях. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику ограничивается верхним пределом.

1.4. Настоящее Положение действует до его отмены или принятия нового акта, регулирующего вопросы стимулирования.

**2. Порядок определения размера и выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда**

2.1. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам по результатам профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения за учебный год определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

№ п/п	Наименование показателя	Размер доплат (в %)
1	Надбавка за квалификационную категорию: - высшей квалификационной категории - первой квалификационной категории	от тарифной ставки 35% 15%
2	Надбавка за почетное звание: - за почетное звание «Народный» - за почетное звание «Заслуженный» - за почетное звание «Почетный работник»	от тарифной ставки 20% 15% 10%
3	Надбавка педагогическим работникам, являющимися молодыми специалистами*	от тарифной ставки 30%
4	Ежемесячная надбавка за выслугу лет при стаже**: - от 1 года до 5 лет - от 5 до 10 лет - свыше 10 лет	от должностного оклада 10% 15% 25%

*** Молодыми специалистами являются педагогические работники в возрасте до 35 лет включительно, которые получают данную выплату в течение трех лет с начала осуществления педагогической деятельности при условии заключения трудового договора с образовательной организацией:**

- в соответствии с полученной квалификацией в сфере образования после окончания ими образовательной организации высшего образования и (или) окончания обучения по программам подготовки специалистов среднего звена в профессиональных образовательных организациях;
- при допуске к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;
- при допуске к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

**** Конкретный порядок определения размера выплаты за выслугу лет определяется согласно Приложению 6 к Положению об оплате труда работников ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат».**

2.2. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам за интенсивность, высокие результаты и качество работы определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом в соответствии с установленными в общеобразовательном учреждении критериями и показателями определения стимулирующей части оплаты труда работников, на основании сведений, представленных заместителями руководителя общеобразовательного учреждения и руководителями методических объединений.

2.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов или суммы. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели или шкала показателей.

2.4. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников по одной должности (по выбору работника).

2.5. В распределении стимулирующей части фонда оплаты труда участвует Комиссия по распределению стимулирующих выплат педагогических и других работников (далее - комиссия), состав которой утверждается директором школы.

2.6. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов, суммы или % от должностного оклада каждому работнику и утверждает его на заседании с обязательным оформлением протокола.

2.7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится на начало учебного года.

2.8. Итоговый балл (сумма, %) стимулирующих выплат определяется на основании подсчета по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за период или интенсивность работы.

2.9. Подсчет производится по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

2.10. Размер денежного веса (в рублях) одного балла определяется приказом директора учреждения. Полученный размер стимулирующей части фонда оплаты труда выплачивается в течение одного учебного года ежемесячно.

2.11. Работники образовательного учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.12. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

3. Перечень критериев, показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

3.1. Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности педагогов

№	КРИТЕРИЙ	ЗНАЧЕНИЕ КРИТЕРИЯ	МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ	САМО ОЦЕН КА	ОЦЕН КА КОМИ ССИИ
1.	<u>Коррекцион но – развивающа я работа</u>	Организация и проведение индивидуальной развивающей, коррекционной и реабилитационной работы с обучающимися (воспитанниками). Работа по индивидуальным образовательным маршрутам. За каждую программу.	СИПР, РАС: - Классным руководителям начальной школы – 2 б. - Учителям, ответственным за сопровождение ученика – 1 б. - Учителям–предметникам – 0,1 б.* - Воспитателям – 0,5 б. ИОМ: - Учителям – 0,5 б. (за программу) - Воспитателям – 0,1 б. (за д/з на каждого ученика) ИПРА: - Социальный педагог – 0,1 б. - Педагог-психолог – 0,1 б. - Воспитатель – 0,5 б.		
2.	<u>Уровень профессион альных достижений и педагогичес ких работников</u>	А) Участие в педсоветах и психолого-педагогических семинарах. Б) Представление материалов на школьный сайт. В) Качество проведения открытых уроков, воспитательных мероприятий. Г) Организация и проведение общешкольных конкурсов, викторин по предметам, календарно-тематических праздников в школе.	Наличие – 1б. Не реже 1 раза в месяц – 0,5 б. Высокий уровень – 2б. средний уровень – 1б. Низкий уровень – 0,5 б. Наличие – 1б.		
3.	<u>Успешност ь процесса развития, воспитания обучающих ся</u>	А) - Регулярное взаимодействие с учреждениями дополнительного образования. Б) - Организация взаимодействия с заинтересованными ведомствами по оказанию своевременной адресной помощи обучающимся, оказавшимися в трудной жизненной ситуации. В) Наполняемость классов.	Систематическое (еженедельно) – 1 б. Регулярное (ежемесячно) – 0,5 б. Редкое – 0 б. Свыше 12 учеников – 1 б.		

		Г) Участие в конкурсах внешкольного формата, рекомендованные администрацией школы-интерната.	Наличие – 1б.		
4.	<u>Непрерывный педагогический стаж</u>	0 - 10 лет 10-20 лет 20 и более	1 б. 2 б. 3 б.		
5.	<u>Показатель результатов коммуникативной деятельности педагогических работников . Участие в жизнедеятельности школы</u> (Заполняется представителем администрации образовательного учреждения, входящим в состав комиссии)	А) Качественное ведение школьной документации, своевременное представление отчетной информации.	Отсутствие замечаний – 1б. Наличие замечаний – 0 б.		
		Б) Степень обеспечения психофизической безопасности обучающихся, воспитанников. Отсутствие несчастных случаев и травматизма. Отсутствие подтверждающих фактов психофизического воздействия на личность обучающегося.	Наличие – минус 1 б.		
		В) Замечания администрации школы по выполнению обязанностей педагогов. Трудовая дисциплина (опоздания, невыполнение должностных обязанностей).	Наличие – минус 1 б.		
		Г) Создание благоприятной психологической обстановки на уроках и во внеурочное время в отношении участников образовательного процесса (педагог-педагог, педагог-ученик, педагог-родитель).	Отсутствие – минус 1 б.		
		Д) Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинетов, спальных комнат, пополнение дидактического материала).	Наличие – до 1 б. Отсутствие – 0б.		
		Е) Инициативность, участие в общественной жизни школы-интерната, организация и проведение общешкольных мероприятий, активность в общешкольных конкурсах.	До 5 б.		
		Ж) Превышение объема выполняемой работы в рамках выполняемой профессиональной компетенции.	До 5 б.		
		З) Работа в особых условиях.	До 3 б.		
			Итого:		

* - Оценивается от 0,1 до 0,5 баллов за программу на каждого ученика в зависимости от учебного плана, расписания, формы обучения, сложности предмета.

3.1.1. Вновь принятым педагогам, не имеющим стажа в школе, начисляется среднее количество баллов по занимаемой должности на текущий момент сроком на период не менее одного года до нового учебного года.

3.1.2. За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ, не относящейся к педагогической, начисляется от 3-10 баллов, учитывая значимость, интенсивность, напряженность и объем работы (за работу ответственного за официальный сайт школы, за работу системного администратора, за работу по антитеррористической безопасности, за организацию работы по родительскому контролю за качеством питания, ведения социальных сетей и др.).

3.2. Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности административно-хозяйственного персонала

Критерии	Показатели критериев	Баллы по каждому показателю
<i>Результативность деятельности заведующего хозяйством</i>		
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	высокая организация работы по оснащению, сохранению и ремонту учебного и хозяйственного оборудования	До 3000,00 руб.
	качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта	До 3000,00 руб.
	рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	До 2000,00 руб.
	отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, Роспожнадзора, Ростехнадзора (администрация школы-интерната)	До 4000,00 руб.
	материальная ответственность за основные средства	До 8000,00 руб.
<i>Результативность деятельности специалистов по кадрам, в сфере закупок</i>		
	отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов (администрация школы-интерната)	До 4000,00 руб.
	качественное методическое и информационное обеспечение, результативность работы	До 4000,00 руб.
	за расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	До 2000,00 за работу
<i>Результативность деятельности заместителей директора</i>		
Эффективность	качественная разработка документов,	До 2000,00 руб.

управленческой деятельности	определяющих стратегические направления жизнедеятельности общеобразовательного учреждения	
	высокие результаты организационно-управленческой работы (отсутствие конфликтов между педагогами, рациональное составление расписания, своевременность составления отчетной документации школы-интерната и по запросу различных ведомств и др.)	До 4000,00 руб.
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, высокий уровень организации обучения детей с отклонениями в развитии	До 4000,00 руб.
	качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	До 4000,00 руб.
	за расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ (администрация школы-интерната)	До 4000,00 руб.
<i>Результаты деятельности медицинских работников</i>		
	отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов (администрация школы-интерната)	До 10000,00 руб
	выполнение требований к безопасности учебного процесса и условий СанПин	До 10000,00 руб
	Интенсивность работы во время распространения вирусных, инфекционных заболеваний	До 15000,00 руб
	за расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ (администрация школы-интерната)	До 15000,00 руб
<i>Результативность деятельности обслуживающего персонала</i>		
	результативность работы по оснащению и сохранению школьного оборудования	до 2000,00 руб.
	качественное выполнение работ, связанных с проведением ремонта	до 2000,00 руб.
	выполнение требований к безопасности учебного процесса и условий СанПин	до 2000,00 руб.
	за расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	До 2000,00 за работу

4. Основания отмены или уменьшения стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

4.1.1. нарушение работником Правил внутреннего трудового распорядка;

4.1.2. нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья;

4.1.3. нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики);

4.1.4. халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

4.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются (до 50%) при следующих обстоятельствах:

4.2.1. некачественное исполнение своих должностных обязанностей;

4.2.2. обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

4.2.3. некачественное ведение документации (несвоевременное предоставление отчетов, некачественное выполнение отчетов, нарушение инструкций при ведении классного журнала, личных дел обучающихся - для педагогических работников; некачественная подготовка локальных актов - для административного персонала).

**Положение о премировании работников
ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

1.2. Положение вводится с целью обеспечения материального стимулирования работников ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат» (далее ОУ) к повышению качества работы, а также с целью поощрения по результатам деятельности ОУ и направлено на повышение ответственности работников за выполнение своих должностных обязанностей, развитие их творческой инициативы, повышение качества труда и рост их профессионального мастерства.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать стимулирующую выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы в соответствии с трудовым договором и вносимыми в него изменениями.

2. Виды, премий, порядок их определения

2.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование работников ОУ.

2.2. Конкретный размер премии определяется и выплачивается фиксированной суммой с учетом конкретных показателей эффективности деятельности сотрудника учреждения по представлениям заместителя директора, руководителей методических объединений с учетом мнения комиссии по распределению фонда материального стимулирования, доплат, надбавок сотрудникам.

2.3. При определении показателей и условий премирования работников учреждения может учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей за соответствующий период (учебный год, календарный год);
- инициатива, творчество и применение в работе инновационных форм и методов организации педагогического труда, обеспечившие повышение качества образования в ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат»;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, реализующих программу деятельности учреждения или связанных с представлением учреждения на профессиональных смотрах, конкурсах, научно-методических мероприятиях;
- личное участие работника в подготовке к новому учебному году, превышающее его должностные обязанности.

2.4. Работникам ОУ могут выплачиваться премии к профессиональному празднику (День

учителя), юбилейным датам (50, 60) и другим мотивам (при наличии финансовых средств фонда и экономии заработной платы на данный период).

2.5. При наличии показателей и условий премирования работников ОУ, перечисленных в п. 2.3. настоящего Положения основанием для непредставления работника к премированию является следующее:

- нарушение Устава ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат», Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов, приказов и распоряжений директора;
- отказ от участия в общешкольных мероприятиях;
- обоснованная жалоба родителей (лиц, их заменяющих) обучающихся на нарушение педагогическим работником ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат» норм педагогической этики.

3. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

3.1. Премирование работников образовательного учреждения осуществляется по представлению заместителя директора, руководителя методического объединения соответствующего направления, решению руководителя ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат» с учетом мнения комиссии по распределению фонда материального стимулирования, доплат, надбавок сотрудникам и оформляется приказом директора.

3.2. Премирование работников ОУ осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности организации.

3.3. Денежные суммы, соответствующие начисленной премии, являются налогооблагаемыми в соответствии с действующим Федеральным законодательством.

3.4. Денежные суммы, соответствующие начисленной премии, входят в расчет среднемесячной заработной платы.

3.5. Настоящее Положение подлежит доведению до сведения всех работников ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат».

**Положение о материальной помощи работников
ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, ТК РФ, законе «Об образовании», Уставе ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат».

1.2. Настоящее Положение вводится с целью обеспечения гарантий работникам ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат».

1.3. Материальная помощь может быть выделена при наличии средств фонда оплаты труда.

2. Предмет деятельности

2.1. Материальная помощь может быть выделена по состоянию здоровья работника ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат» (на лечение, операцию) в размере 5 000 рублей по заявлению работника и предоставления подтверждающих документов.

2.2. Материальная помощь может быть выделена на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат» в размере 10 000 рублей по заявлению работника и предоставления подтверждающих документов.

2.3. Материальная помощь может быть выделена по случаю смерти работника ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат» семье умершего в размере месячного оклада.

2.4. Материальная помощь может быть выделена работнику ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат» по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.) в размере 10 000 рублей по заявлению работника и предоставления подтверждающих документов.

2.5. Материальная помощь может быть выделена в связи с уходом на пенсию (при увольнении работника) в размере 5000 рублей по заявлению работника.

2.6. Материальная помощь может быть выделена в связи с торжественным событием, посвященным бракосочетанию, рождением ребенка в размере 5 000 рублей по заявлению работника и предоставления подтверждающих документов.

2.7. По другим основаниям материальная помощь выплачивается по решению директора на основании личного заявления работника с учетом показателей ходатайствующего структурного подразделения, руководителей МО или председателя профсоюза (например, по итогам года).

**Порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к окладу
(должностному окладу) работникам
ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат»**

1. Общие положения

1.1. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет к окладу (должностному окладу) работникам ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат» (далее - учреждение) производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет в размерах, установленных пунктом 2.1 раздела 2 Приложения № 3 к Положению об оплате труда работников ГКОУ АО «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат».

1.2. Стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, исчисляется год за год.

**2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение
ежемесячной надбавки за выслугу лет**

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

- периоды работы в федеральных органах государственной власти, а также в органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления;
- периоды работы в организациях и на предприятиях всех форм собственности и видов экономической деятельности на должностях, знания и опыт работы на которых необходимы для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями;
- время работы в аппарате профсоюзных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;
- время работы в аппарате партийных органов всех уровней (до 14 марта 1990 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;
- время работы в должности старшего пионервожатого в период до 01 апреля 1991 года;
- время работы на должности военного руководителя и руководителя допризывной подготовки в период до 01 сентября 1994 года;
- время, когда работник учреждения фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично, а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлением на работе;
- время, когда работник учреждения не работал, но сохранял за собой место работы (должность) и получал пособие по государственному социальному страхованию;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- время обучения работников учреждения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, если они работали в учреждении до поступления на учебу;
- время периода регистрации в государственных учреждениях службы занятости, в течение которого в установленном законом порядке производилась выплата пособия по безработице при условии, если вышеперечисленному периоду предшествовала и за ним непосредственно следовала работа, дающая право на ежемесячную надбавку за выслугу лет;
- время нахождения на действительной военной службе.

3. Начисление и выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет

3.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется в процентном соотношении исходя из должностного оклада (на 1 ставку) работника учреждения по основной должности без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

3.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет.

3.4. Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет производится на основании приказа директора учреждения.

3.5. При увольнении работника учреждения ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

4. Установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет

4.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа (далее - комиссия).

4.2. Состав комиссии и порядок ее работы утверждается локальным нормативным актом учреждения.

4.3. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) информация о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника учреждения, оформленная в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Включение в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, периодов работы, указанных в абзаце третьем раздела 2 Порядка выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к окладу (должностному окладу) работникам учреждения, осуществляется на основании протокола комиссии.

5. Ответственность за соблюдение установленного порядка начисления ежемесячной надбавки за выслугу лет

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр работникам учреждения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет возлагается на специалиста по кадрам.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной надбавки за выслугу лет или определения размеров ежемесячной надбавки за выслугу лет рассматриваются в установленном законодательством Российской Федерации порядке.