

Государственное казенное общеобразовательное учреждение Астраханской области
для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья
«Харабалинская общеобразовательная школа-интернат»
(наименование образовательного учреждения)

Согласовано
первичной профсоюзной организацией
Протокол от 24.02.2025 № 6

Утверждаю
Директор ГКОУ АО «Харабалинская
общеобразовательная школа-интернат»
Г.В. Савицкая
Приказ от 25.02.2025 № 47



**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 № 75/2008-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области, Постановлением Правительства Астраханской области от 08.05.2013 № 149-П «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных 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 – учреждение) 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 (далее – профсоюз) учреждения.

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 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 профсоюзом.

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 профсоюзом.

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.

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:

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

О - 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);

У - 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:

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

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;

- доплата за заведование кабинетами.

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 учреждения.

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.

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;
- 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 профсоюза 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.

V. 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 профсоюзом.

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 %;
- имеющих первую квалификационную категорию - от 20 до 30 %;
- не имеющих квалификационную категорию - на 30 %.

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 учреждений 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»
от 25.02.2025

Размеры окладов (должностных окладов) работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Астраханской области для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат»

Согласно постановлению Правительства Астраханской области от 08.05.2013 N 149-П «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству образования и науки Астраханской области» должностные оклады считать следующими:

Профессиональные квалификационные группы должностей по уровням	
Квалификационные уровни	Минимальные размеры должностных окладов в руб.
1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	9 940
2 квалификационный уровень (социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования)	10 825
3 квалификационный уровень (педагог-психолог, воспитатель)	10 904
4 квалификационный уровень (учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед)	11 063
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя	8 034
3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	
Библиотекарь	11 106
4. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	9 866
2 квалификационный уровень	10 566
3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	11 447
4 квалификационный уровень	12 327
5 квалификационный уровень	13 388

5. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень (врач-педиатр)	15 499
6. Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	8 032
2 квалификационный уровень	8 296
7. Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	8 618
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	8 900
3 квалификационный уровень	10 370
4 квалификационный уровень	10 578
5 квалификационный уровень	11 087
8. Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень (специалист в сфере закупок, специалист по кадрам, системный администратор, инженер по технике безопасности дорожного движения)	10 938
2 квалификационный уровень	101 577
3 квалификационный уровень	11 880
4 квалификационный уровень	11 974
5 квалификационный уровень	12 069
9. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень (дворник, кастелянша, повар, подсобный рабочий, рабочий по ремонту и обслуживанию зданий, рабочий по стирке и ремонту одежды, слесарь-электрик, уборщик служебных помещений)	7 541
2 квалификационный уровень	8 071
10. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень (водитель)	8 034
2 квалификационный уровень	9 014
3 квалификационный уровень	10 466
4 квалификационный уровень	10 768

**Перечень выплат компенсационного характера работникам
государственного казенного общеобразовательного учреждения
Астраханской области для обучающихся, воспитанников с ограниченными
возможностями здоровья «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат»**

1.1. Компенсационные выплаты работникам государственного казенного общеобразовательного учреждения Астраханской области для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат» (далее – учреждение) устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, и работу, производимую в особых условиях, за которую Трудовым Кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных условиях труда отклоняющихся от нормальных).

1.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на учебный год (с 1 сентября по 31 августа) к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и закрепляются приказом руководителя учреждения.

1.3. 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 административно-управленческим персоналом учреждения по согласованию с профсоюзом 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)		
1.	За работу с неблагоприятными условиями труда (с дезрастворами, моющими средствами; с патогенными микроорганизмами в процессе осуществления медицинской деятельности; за работу с компьютером)	4%
2.	За работу в осложненных условиях труда (за маломеханизированный труд, работу на бытовом оборудовании; за ручную разделку продуктов, чистку овощей; за работу у горячей плиты и др.)	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, медицинским кабинетом; - классами и спальными комнатами.	15% 5%
3.	За проверку письменных работ (для педагогических работников): - начальная школа, по русскому языку, литературе, математике; - истории, природоведении, географии, биологии и др.	15% 10%
4.	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; - за классное руководство (региональная выплата).	10 000 рублей 1 000 рублей
5.	За руководство: - методическим объединением; - ППК (психолого-педагогическим консилиумом)	15% 20%
6.	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 государственного казенного общеобразовательного учреждения Астраханской области для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующих выплат за качество труда работников (далее – стимулирующие выплаты) в государственном казенном общеобразовательном учреждении Астраханской области для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат» (далее – учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения 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 стимулирующих выплат

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 учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией (далее – профсоюз).

№ 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 должностного оклада 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 учреждения по согласованию с профсоюзом в соответствии с установленными в учреждении критериями и показателями определения стимулирующей части оплаты труда работников, на основании сведений, представленных заместителями руководителя 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.

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 ежегодно 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 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 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

(Ф.И.О., должность, по которой происходит оценивание, оцениваемый учебный год)

№	Критерий	Содержание критерия	Распределение баллов	Оценка комиссии
1.	Коррекционно-развивающая работа	Организация и проведение коррекционной работы с обучающимися. Работа по индивидуальным образовательным маршрутам.	СИПР, РАС: Кураторам (за ученика) – 1 Учителям (за программу) – 0,1* Воспитателям (за ученика) – 0,5	
			Слабоуспевающие: Учителям (за предмет) – 0,1 Воспитателям (за ученика) – 0,1	
			ИПРА: Социальный педагог – 0,1 Педагог-психолог – 0,1 Воспитатель – 0,1 Воспитатель (с ночующими детьми) – 0,5	
2.	Уровень профессиональных достижений	А) Участие в педсоветах (совещаниях).	Уровни: высокий – 2, средний – 1, низкий – 0,5	
		Б) Представление материалов на школьный сайт	9 статей – 1, более 9 статей – 1,5 За качество – 0,5	
		В) Качество проведения открытых уроков воспитательных мероприятий.	Уровни: высокий – 2, средний – 1, низкий – 0,5	

		Г) Организация и проведение общешкольных конкурсов, викторин, календарно-тематических праздников.	Уровни: высокий – 2, средний – 1, низкий – 0,5	
		Д) Участие в конкурсах профессионального мастерства разного уровня («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Педагог-психолог года» и т.д.)	Победитель, призер – 5 Участие – 3	
3.	Успешность процесса развития, воспитания обучающихся	А) Регулярное взаимодействие с учреждениями дополнительного образования.	Еженедельно – 1 Ежемесячно – 0,5	
		Б) Организация взаимодействия с ведомствами по оказанию адресной помощи обучающимся	Наличие - 1	
		В) Наполняемость классов.	Свыше 12 учеников – 1	
		Г) Участие в конкурсах внешкольного формата, рекомендованные школой, министерством	Победитель, призер – 2 Участие – 1	
4.	Качество исполнения обязанностей. Участие в жизнедеятельности школы	А) Качественное ведение школьной документации, своевременность.	Отсутствие замечаний – 1 Наличие замечаний – 0	
		Б) Отсутствие несчастных случаев и травматизма среди обучающихся. Отсутствие фактов психофизического воздействия на обучающихся.	Наличие – минус 1	
		В) Трудовая дисциплина (опоздания, прогулы, наличие замечаний, докладных).	Наличие – минус 1	
		Г) Создание неблагоприятной психологической обстановки в отношении участников образовательного процесса (педагог-педагог, педагог-ученик, педагог-родитель). Наличие жалоб со стороны родителей обучающихся.	Отсутствие – минус 1	
		Д) Соблюдение педагогической этики	До 1	
		Е) Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинетов, спальных комнат, пополнение дидактического материала).	До 2	

	Ж) Инициативность, участие в общественной жизни школы-интерната, организация и проведение общешкольных мероприятий, активность в общешкольных конкурсах.	До 5	
	З) Превышение объема выполняемой работы в рамках выполняемой профессиональной компетенции.	До 5	
	И) Работа в особых условиях.	До 3	
		Итого:	

* Комиссия вправе увеличить количество баллов за программу на каждого ученика до 0,5 в зависимости от учебного плана, расписания, формы обучения, сложности предмета.

С начисленным количеством баллов ознакомлен(а) _____
(подпись, ФИО)

Дата заполнения _____
(подпись членов аттестационной комиссии)

3.1.1. Вновь принятым педагогам, не имеющим стажа в учреждении, 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 объема выполняемых работ, не относящейся к педагогической, начисляется от 3 до 10 баллов, учитывая значимость, интенсивность, напряженность и объем работы (за работу ответственного за официальный сайт учреждения, за работу по антитеррористической безопасности, за организацию работы по родительскому контролю за качеством питания, за ведение социальных сетей и др.).

3.2. Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности остальных работников.

№ п/п	Наименование критерия	Сумма (в рублях)	
Результативность деятельности заместителей директора			
1	Качественная разработка документов, определяющих стратегические направления жизнедеятельности общеобразовательного учреждения.	До 6 000,00	
2	Высокие результаты организационно-управленческой работы (отсутствие конфликтов между педагогами, рациональное составление расписания, своевременность составления отчетной документации и по запросу различных ведомств и др.).	До 6 000,00	
3	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы.	До 6 000,00	

4	Качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.	До 6 000,00
Результативность деятельности заведующего хозяйством		
1	Высокая организация работы по оснащению, сохранению и ремонту учебного и хозяйственного оборудования.	До 4 000,00
2	Рациональное использование бюджетных средств.	До 4 000,00
3	Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, Роспожнадзора, Ростехнадзора и др.	До 4 000,00
4	Материальная ответственность за основные средства.	До 6 000,00
Результативность деятельности специалистов по кадрам, в сфере закупок		
1	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса.	До 4 000,00
2	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.	До 4 000,00
3	Качественное методическое и информационное обеспечение, результативность работы.	До 4 000,00
4	За расширение сферы деятельности и объема выполняемой работы.	До 6 000,00
Результаты деятельности медицинских работников		
1	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.	До 10 000,00
2	Выполнение требований к безопасности учебного процесса и условий СанПин.	До 10 000,00
3	Интенсивность работы во время распространения вирусных, инфекционных заболеваний.	До 10 000,00
4	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ.	До 10 000,00
Результативность деятельности учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала		
1	Результативность работы по оснащению и сохранению школьного оборудования.	До 4 000,00
2	Качественное выполнение работ, связанных с проведением ремонта.	До 4 000,00
3	Выполнение требований к безопасности учебного процесса и условий СанПин.	До 4 000,00
4	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ.	До 6 000,00

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.2. Положение вводится с целью обеспечения материального стимулирования работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Астраханской области для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат» (далее учреждение) к повышению качества работы, а также с целью поощрения по результатам деятельности учреждения и направлено на повышение ответственности работников за выполнение своих должностных обязанностей, развитие их творческой инициативы, повышение качества труда и роста их профессионального мастерства.

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

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 учреждения.

2.2. Конкретный размер премии определяется и выплачивается фиксированной суммой с учетом конкретных показателей эффективности деятельности работника 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, квартал);
- инициатива, творчество и применение в работе инновационных форм и методов организации педагогического труда, обеспечившие повышение качества образования в учреждении;

- 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 учреждения могут выплачиваться премии к профессиональному празднику (День учителя), юбилейным датам (50, 60 лет) и другим мотивам.

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

- нарушение Устава учреждения, 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 норм педагогической этики.

3. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

3.1. Премирование работников учреждения осуществляется по представлению заместителя директора, руководителя методического объединения соответствующего направления, решению руководителя учреждения с учетом мнения комиссии по распределению фонда материального стимулирования, доплат, надбавок сотрудникам и оформляется приказом директора.

3.2. Премирование работников учреждения 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 учреждения.

**Положение о материальной помощи работников
государственного казенного общеобразовательного учреждения
Астраханской области для обучающихся, воспитанников с ограниченными
возможностями здоровья «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 государственного казенного общеобразовательного учреждения Астраханской области для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат».

1.2. Настоящее Положение вводится с целью обеспечения гарантий работникам государственного казенного общеобразовательного учреждения Астраханской области для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Харабалинская общеобразовательная школа-интернат» (далее - учреждение).

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

2. Предмет деятельности

2.1. По письменному заявлению работника и предоставления подтверждающих документов материальная помощь может быть выделена работнику учреждения:

- по состоянию здоровья (на лечение, операцию) в размере 5 000,00 рублей;
- по случаю смерти близких родственников (матери, отца, брата, сестры) в размере 10 000,00 рублей;
- по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.) в размере 10 000,00 рублей;
- в связи с торжественным событием, посвященному бракосочетанию, рождению ребенка, в размере 5 000,00 рублей;
- в связи с уходом на пенсию (при увольнении) в размере 5000,00 рублей.

2.2. Материальная помощь может быть выделена по случаю смерти работника учреждения семье умершего в размере месячного оклада.

2.3. По другим основаниям материальная помощь выплачивается по решению директора на основании письменного заявления работника с учетом показателей ходатайствующего структурного подразделения, руководителей методических объединений или председателя первичной профсоюзной организации (например, по итогам года).

**Порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к окладу
(должностному окладу) работникам государственного казенного
общеобразовательного учреждения Астраханской области для обучающихся,
воспитанников с ограниченными возможностями здоровья
«Харабалинская общеобразовательная школа-интернат»**

1. Общие положения

1.1. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет к окладу (должностному окладу) работникам государственного казенного общеобразовательного учреждения Астраханской области для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «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 учреждения.

**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.