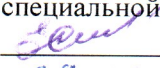


**ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «НИКОЛАЕВСКОЙ СПЕЦИАЛЬНОЙ
ШКОЛЫ-ИНТЕРНАТА»**

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКОУ РО Николаевской
специальной школы-интерната

 Е.И.Сафонова

« 09 » 01. 2017 г.

Принято на общем собрании

Протокол № 5 от 23.12.2016 г.

Утверждаю:

Директор ГКОУ РО
Николаевской специальной
школы-интерната

 А.А.Острянская

« 09 » 01. 2017 г.

Приказ № 7/1 от 09.01.2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РОСТОВСКОЙ
ОБЛАСТИ «НИКОЛАЕВСКОЙ СПЕЦИАЛЬНОЙ ШКОЛЫ-ИНТЕРНАТА»**

- 1.1. Настоящее положение об оплате труда определяет порядок формирования системы оплаты труда работников ГКОУ РО Николаевской специальной школы-интерната, обеспечивающего предоставление услуг в сфере общего образования, подведомственного министерству общего и профессионального образования Ростовской области.
- 1.2. Положение включает в себя:
 - порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
 - порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
 - порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
 - условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
 - особенности условий оплаты труда педагогических работников;
 - другие вопросы оплаты труда.
- 1.3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно разделу № 1 настоящего положения.

1.4. В порядке исключения лица (кроме медицинских), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.5. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим Примерным положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.6. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

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

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

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

1.8. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

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

Раздел 2.

Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

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

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

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

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

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной,

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

2.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются главным распорядителем средств областного бюджета.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются положением по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим положением.

2.4.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по ПКГ по должностям работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице.

2.4.3. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам, по должностям работников учебно-вспомогательного персонала, по должностям педагогических работников, по должностям медицинских работников, по должностям специалистов и служащих.

2.4.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Должностной оклад, ставка заработной платы(рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	помощник воспитателя	4720

2.4.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Должностной оклад, ставка заработной платы(рублей)
----------	--------------------------------------	------------------------	--

1.	1-й квалификационный уровень	старший вожатый;	7471
2.	2-й квалификационный уровень	социальный педагог; педагог дополнительного образования	7834
3.	3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	8216
4.	4-й квалификационный уровень	учитель; учитель-логопед,	8621

2.4.6. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Должностной оклад, ставка заработной платы(рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	секретарь-машинистка	4720

2.4.7. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Должностной оклад, ставка заработной платы(рублей)
1.	2-й квалификационный уровень	заведующий складом	5456
2.	3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	5730
3.	4-й квалификационный уровень	юрисконсульт; специалист по кадрам; программист, специалист по охране труда	6002

2.4.8. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Должностной оклад, ставка заработной платы(рублей)
1.	3-й квалификационный уровень	экономист категории, бухгалтер категории	6611
2.	4-й квалификационный уровень	заведующий библиотекой	8034

2.4.9. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Должностной оклад, ставка заработной платы(рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 1-го квалификационного разряда: дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, конюх 2-го квалификационного разряда кастелянша, подсобный рабочий, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды 3-го квалификационного разряда: парикмахер	3880 4105 4346

2.4.10. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Должностной оклад, ставка зарботной платы
1.	1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих , по которым предусмотрено присвоение	4613
	2-й квалификационный уровень	4-го квалификационного разряда: водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар	5161
	4-й квалификационный уровень	6-го квалификационного разряда : электромонтер	6194
		4-го квалификационного разряда: водитель*	

* К водителям автомобилей, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы , относятся водители автобуса, имеющие 1-й класс, занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

2.4.11 Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Должностной оклад, ставка зарботной платы(рублей)
----------	--------------------------------------	----------------------------	--

1.	3-й квалификационный уровень	медицинская сестра	5730
----	------------------------------	--------------------	------

2.4.12.Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Должностной оклад, ставка заработной платы(рублей)
1.	2-й квалификационный уровень	врачи специалисты	6298

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей ,по результатам оценки сложности руководства учреждением исходя из суммы баллов ,набранной по объемным показателям **приложение 6** положения по оплате труда.

№ п/п	Номер квалификационной группы	Тип учреждения	Должностной оклад, ставка заработной платы(рублей)
1.	2-я квалификационная группа	учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	14945

2.5.1 Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

Раздел 3.

Выплаты компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления в государственных учреждениях Ростовской области, утвержденным постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 № 765, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаются в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (если иное не установлено настоящим положением), устанавливаемой в соответствии с подпунктом 4.6.2 - 4.6.4 раздела 4 настоящего положения.

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

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

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

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

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

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

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

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

3.4. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер оплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
1.	За работу в общеобразовательных и специальных (коррекционных) школах-интернатах с контингентом обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями	

здоровья:	
руководителям учреждений (подразделений); заместителям руководителей; педагогическим и другим работникам	15-20

Примечание к подпункту 3.4.

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

3.5. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

3.5.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере

35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

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

3.5.5 Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

3.5.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.7 Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№	Перечень	Размер доплаты
п/п	категорий работников и видов работ	к должностному окладу (ставке заработной платы)

		платы) (процентов)
1.	Учителя, преподаватели – за классное руководство (руководство группой): 1 – 4 классов 5 – 11-х классов	 до 20 до 25
2.	Учителя 1 – 4 классов за проверку тетрадей	15
3.	Учителя, преподаватели – за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	 до 20 до 15 до 10
4.	Педагогические работники – за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	до 15
5.	Работники образовательного учреждения – за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения) секретарь комиссии (консилиума, объединения)	 до 20 до 15
6.	Работники образовательных учреждений за: работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	 10
7.	Работники учреждений за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15

8.	Педагогический работник –ответственный за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 30 до 60 до 100
9.	Педагогический работник – ответственный за организацию профориентации в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 6 до 12 от 13 до 29 от 30 и более	до 20 до 30 до 50
10.	Работники учреждений –за ведение делопроизводства	до 20
11.	Работники учреждений, в том числе библиотекари ,за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников);за работу с архивом учреждения	до 25
12.	Педагогические работники – за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 30 до 60 до 100
13.	Работники, ответственные за сопровождение обучающихся к школе и обратно (подвоз детей)	до 20
14.	Педагогические работники (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) – за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10
15.	Педагогические работники и иные работники учреждений , участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме основного государственного экзамена и	

государственного выпускного экзамена ;работники учреждения(за исключением педагогических работников), участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме единого государственного экзамена,-за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации:	1,8
руководитель пункта проведения экзамена;	1,2
организатор пункта проведения экзамена; технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю и организаторам пункта проведения экзамена	
медицинский работник; ассистент, оказывающий необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам	0,6

Также производятся другие выплаты компенсационного характера согласно критериям указанным **в приложении №1** положения по оплате труда школы-интерната.

3.5.8 Педагогическим работникам при введении в штаты учреждений должностей классных воспитателей доплата к должностному окладу за классное руководство не устанавливается. Размеры должностных окладов, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

3.5.9.Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей должности (для педагогических работников – независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5 – 11 (12) классов, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку).

3.5.10 . Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных

учреждениях. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального и размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3.6. Конкретный размер компенсационных выплат может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

3.6.1 Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, и суммы доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаемой к должностному окладу (ставке заработной платы) 20 процентов.

3.6.2. Доплата за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) устанавливается:

педагогическим и иным работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования в форме основного государственного экзамена (далее – ОГЭ) и ГИА по образовательным программам основного общего образования и среднего общего образования в форме государственного выпускного экзамена (далее – ГВЭ) в пунктах проведения экзамена (далее – ППЭ);

работникам учреждений (за исключением педагогических работников), включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения ГИА по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) в ППЭ.

Доплата за обеспечение проведения ГИА устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ.

3.6.3. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ.

Компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ устанавливается педагогическим работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения ГИА по образовательным программам среднего общего образования в форме ЕГЭ в ППЭ, на время проведения ЕГЭ согласно утвержденному расписанию проведения ЕГЭ.

Компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ и составляет:

руководителю ППЭ – 1,8 процента;

организатору ППЭ и техническому специалисту по работе с программным обеспечением, оказывающему информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ, – 1,2 процента;

ассистенту, оказывающему необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам, – 0,6 процента.

3.6.4 Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

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

3.6.6 Для установления выплаты компенсационного характера, предусмотренной пунктом 3.6.2, отдел оценки качества образования представляет в отдел кадровой работы информацию о включении руководителей учреждений в составы организаторов (временных коллективов) для проведения ГИА по образовательным программам среднего общего образования в форме ЕГЭ, образовательным программам основного общего образования в форме ОГЭ и образовательным программам основного общего образования и среднего общего образования в форме ГВЭ в пунктах проведения экзамена в течение 5 рабочих дней после принятия соответствующих приказов министерства об утверждении составов организаторов (временных коллективов).

Отдел кадровой работы в течение 5 рабочих дней обеспечивает принятие в установленном порядке приказа об установлении руководителям учреждений доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации на период работы в составе временных коллективов в текущем календарном году.

Раздел 4.

Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

4.2.1 Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.2.2 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.2.3. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

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

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

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

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

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

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ.

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

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

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

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

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

4.3.2. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада руководителям учреждений устанавливается приказом министерства, исходя из результатов оценки деятельности руководителя учреждения и итогов работы возглавляемого им учреждения в целом (далее – оценка деятельности руководителя учреждения).

4.3.3. Руководители учреждений ежегодно в срок до 1 февраля представляют в профильные отделы министерства информацию об оценке деятельности руководителя учреждения и итогов работы возглавляемого им учреждения в целом

согласно приложению № 4 к настоящему Положению, согласованную со всеми заинтересованными отделами министерства, за отчетный календарный год.

По решению министерства в отдельных случаях за отчетный период может быть принят иной период работы (квартал, полугодие, период работы с даты назначения на должность руководителя учреждения и др.).

Профильные отделы в течение 5 рабочих дней:

- рассматривают представленные материалы и формируют предложения об установлении размера указанной выплаты в форме сводной таблицы согласно приложению № 5 к настоящему Положению;

- согласовывают сводную таблицу с заместителем министра, курирующим соответствующее направление деятельности;

- направляют сводную таблицу в отдел кадровой работы для подготовки проекта приказа об установлении размера надбавки за качество выполняемых работ;

- обеспечивают хранение материалов, представленных курируемыми учреждениями, в течение 3-х лет.

Отдел кадровой работы в течение 5 рабочих дней:

- обеспечивает принятие в установленном порядке приказа об установлении размера надбавки за качество выполняемых работ;

- при необходимости (изменении размера доплаты) обеспечивает заключение в установленном порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями учреждений.

4.3.4. Вновь назначенным руководителям учреждений надбавка за качество выполняемых работ устанавливается не ранее, чем по истечении трех месяцев работы.

В порядке исключения отдельным назначенным руководителям, имеющим высокие достижения в сфере образования, надбавка за качество выполняемых работ может быть установлена до истечения указанного срока, в индивидуальном порядке без проведения оценки деятельности руководителя учреждения.

Установление надбавки в индивидуальном порядке в соответствии с настоящим пунктом может быть осуществлено на определенный период, но не более одного календарного года с даты назначения руководителя учреждения.

4.3.5. Размер надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения в зависимости от суммарного количества баллов, определенных по критериям оценки деятельности руководителя учреждения:

<u>Суммарное количество баллов по критериям оценки</u>	<u>Размер надбавки за качество выполняемых работ, %</u>
до 25	0
от 26 до 30	25
от 31 до 35	50
от 36 до 40	100
от 41 до 45	150
от 46 до 50	200

4.3.6. По решению министра на основании представления профильного отдела или иного структурного подразделения министерства отдельным руководителям учреждений, выполняющих особо ответственные мероприятия, в том числе в рамках реализации федеральных и региональных программ и проектов, являющихся председателями Совета директоров соответствующих учреждений, размер надбавки за качество выполняемых работ, исчисленный в соответствии с пунктом 3.3.3, может быть увеличен, но не более чем на 0,5.

При этом надбавка за качество выполняемых работ с учетом увеличения не может превышать 200 %.

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

4.3.7 По решению министра на основании представления профильного отдела или иного структурного подразделения министерства отдельным руководителям учреждений размер надбавки за качество выполняемых работ, может быть уменьшен (вплоть до нуля) по следующим основаниям:

- наличие необоснованной кредиторской задолженности, в том числе по заработной плате перед работниками;

- низкие показатели деятельности учреждения по итогам года в соответствии с рейтинговой оценкой;

- грубые нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения, в том числе по обеспечению безопасности обучающихся и воспитанников (в том числе в части противопожарных и антитеррористических мероприятий);

- невыполнение государственного задания на предоставление государственных услуг (выполнение работ);

- превышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников, устанавливаемого в соответствии со статьей 145 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – предельное соотношение заработной платы);

- систематическое нарушение исполнительской дисциплины (в том числе несвоевременное предоставление запрашиваемой информации в структурные подразделения министерства).

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

4.3.8. Начисление установленной приказом министерства надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения осуществляется бухгалтерией учреждения на основании приказа руководителя учреждения при соблюдении следующих условий:

- наличия финансовых средств в фонде оплаты труда (далее – ФОТ) для выполнения всех обязательств по выплате заработной платы перед работниками учреждения;

- обеспечение не превышения предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения.

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

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

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

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

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

4.3.10. При наличии дисциплинарного взыскания надбавка за качество выполняемых работ руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений не начисляется в течение всего периода до снятия дисциплинарного взыскания.

4.3.11. Конкретные размеры надбавки за высокие результаты работы в установленных диапазонах определяются:

руководителю учреждения – приказом министерства на основании представления профильного отдела;

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

4.3.12 Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

4.3.13. Руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени в следующих размерах:

при наличии ученой степени доктора наук – 30 процентов от должностного оклада;

при наличии ученой степени кандидата наук – 20 процентов от должностного оклада.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

Ректору ГБОУ ДПО РО РИПК и ППРО в случае, если за ним закреплены часы преподавательской работы, надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размерах:

при наличии ученой степени кандидата наук – 3 000 рублей в месяц;

при наличии ученой степени доктора наук – 7 000 рублей в месяц.

4.3.14. Руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) в следующих размерах:

при наличии почетного звания «народный» - 30 процентов от должностного оклада;

при наличии почетного звания «заслуженный» - 20 процентов от должностного оклада;

при наличии ведомственной награды – 15 процентов от должностного оклада.

При присуждении почетного звания, ведомственного почетного звания надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой.

При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

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

Перечень ведомственных наград, при наличии которых устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается министерством.

4.3.15 Соответствие ученой степени, почетного звания (нагрудного знака) занимаемой должности руководителя учреждения устанавливается министерством при определении условий оплаты труда.

4.4 Надбавка за выслугу лет

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

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

от 1 года до 5 лет – 10 процентов,

от 5 до 10 лет – 15 процентов,

от 10 до 15 лет – 20 процентов,

свыше 15 лет – 30 процентов.

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

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

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

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

4.4.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее – стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов,

от 5 до 10 лет – 15 процентов,

от 10 до 15 лет – 20 процентов,

свыше 15 лет – 30 процентов.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

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

4.5. Премияльные выплаты

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

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

4.5.2 При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и так далее.

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

4.6. Иные выплаты стимулирующего характера

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

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

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

за классность водителям автомобилей.

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

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

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

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых

предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

4.6.3. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

4.6.4. Медицинским работникам:

при наличии второй квалификационной категории – 7 процентов;

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

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

4.6.5 Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности.

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

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

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

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

при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов,

при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов,

при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

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

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

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

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

4.6.7. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

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

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

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

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

Раздел V.

Иные вопросы оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров

5.1. Руководители учреждений, заместители руководителей помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

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

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

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

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

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

К заявлению прилагается копия решения (выписка из решения) выборного профсоюзного органа, заверенная председателем профсоюзного комитета и печатью, о согласии на предоставление руководителю педагогической (преподавательской) работы в соответствующем учебном году, с указанием объема

учебной нагрузки (преподавательской работы), наименования учебной дисциплины. Кроме того, профсоюзный орган подтверждает обеспечение всех учителей (преподавателей) указанной учебной дисциплины, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

5.4.Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера).

5.5. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения заработной платы
---------------------------------------	--

1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

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

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

Планово-экономический отдел в течение 5 рабочих дней:

- рассматривает представленные материалы;

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

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

5.7. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы устанавливается приказом руководителя учреждения путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.8. В исключительных случаях по решению министерства руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией).

При этом предельное соотношение заработной платы устанавливается:

для руководителей образовательных учреждений – не более 6;

для руководителей иных подведомственных учреждений – не более 5;

для заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений – не более 5,5;

для заместителей руководителей и главных бухгалтеров иных подведомственных учреждений – не более 4,5.

5.9. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.10. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.11. Ответственность за обеспечение не превышения предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений.

5.12. Контроль не превышения предельного соотношения заработной платы осуществляется планово-экономическим отделом (на основании сводной аналитической информации, предоставляемой в планово-экономический отдел ГАУ РО РИАЦРО в соответствии с оперативными отчетами подведомственных учреждений) и контрольно-организационным управлением (в ходе контрольных мероприятий)).

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

Раздел VI.

Размеры и порядок выплаты материальной помощи

6.1. По решению министерства руководителям учреждений может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерть близких родственников;
- заболевание руководителя учреждения или членов его семьи;
- утрата личного имущества в результате пожара, наводнения или другого стихийного бедствия;
- в иных случаях, повлекших сложную жизненную ситуацию.

6.2. Размер материальной помощи может составлять до двух должностных окладов. В исключительных случаях материальная помощь может быть оказана в большем размере.

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

6.3. Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

6.4. Решение вопроса об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается министерством на основании его письменного заявления на имя министра.

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

К заявлению прилагаются:

при выплате материальной помощи за счет средств областного бюджета – информация о запланированных и расходованных средствах областного бюджета на оказание материальной помощи работникам по форме приложения № 9 к настоящему Положению, подписанная главным бухгалтером учреждения, проверенная и завизированная планово-экономическим отделом, ходатайство представительного органа работников учреждения об оказании материальной помощи руководителю учреждения.

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

Приложение №1

к положению по оплате труда ГКОУ РО Николаевской специальной школы-интерната раздел 3 «Выплаты компенсационного характера»

Критерии для определения компенсационных выплат*

ГКОУ РО Николаевской специальной школы-интерната

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

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

3.1	Организация работы, направленной на рациональное использование топливно-энергетических и водных ресурсов.
3.2	Организация работы по ГО, по обеспечению антитеррористической защищенности и пожарной безопасности.
3.3	Организация дополнительного контроля по ТБ.
3.4	Разработка правил, инструкций и других нормативно-правовых документов по охране труда, ТБ, ПБ.
3.5	Организация работы по озеленению и оформлению внутренней и внешней территории школы.
3.6	Привлечение спонсорской помощи к укреплению и развитию материально-технической базы.
3.7	Участие в проводимых конкурсах («Лучший школьный двор», «Успех и безопасность» и др.)
3.8	Организация дополнительного контроля по технике безопасности.
3.9	Организация и выполнение внеплановых ремонтных работ
4.	Должность: электромонтер
4.1	Организация работы, направленной на рациональное использование топливно-энергетических и водных ресурсов.
4.2	Организация дополнительного контроля по ТБ.
4.3	Организация и выполнение внеплановых ремонтных работ.
4.4	Разработка правил, инструкций и других нормативно-правовых документов по охране труда, ТБ, ПБ.
4.5	Организация работы по озеленению и оформлению внутренней и внешней территории школы.
4.6	Выполнение функций инженера по охране труда.
4.7	Четкость и оперативность действий в аварийной чрезвычайной ситуации.
4.8	Организация и выполнение внеплановых ремонтных работ.
4.9	Организация дополнительного контроля по технике безопасности.
5.	Должность: зав складом, кастелянша
5.1	Оперативность выполнения заявок на приобретение продуктов питания.
5.2	Работа по благоустройству, озеленению и уборке территории школы.
5.3	Косметический ремонт внутренних помещений склада.
5.4	Обработка базы данных на компьютере.
5.5	Дополнительные генеральные уборки помещений.
5.6	Оперативность выполнения заявок по ремонту одежды.
5.7	Погрузо-разгрузочные работы.

5.8	Подготовка костюмов к детским праздникам.
5.9	Выполнение швейных работ, не входящих в круг должностных обязанностей.
5.10	Недопущение порчи продуктов питания, мягкого инвентаря и прочих материалов.
6.	Должность: водитель
6.1	Погрузо-разгрузочные работы
6.2	Сохранность автотранспорта, безаварийная работа
6.3	Сборка и разборка оборудования (во время выездных мероприятий, выставках).
6.4	Техническое обслуживание автотранспортных средств
6.5	Сопровождение и помощь детям при посещении мед. учреждений (перенос на руках).
6.6	Срочные непредвиденные работы, связанные с содержанием зданий и сооружений.
6.7	Проведение генеральных уборок помещений гаража.
6.8	Текущий ремонт помещений гаража.
6.9	Работа по сборке и разборке мебели, монтаж и демонтаж оборудования по школе-интернату.
6.10	Работа по благоустройству, озеленению территории школы-интерната (покос травы, обрезка деревьев и кустарника).
7.	Должность: специалист по кадрам, специалист по охране труда
7.1	Своевременное и качественное оформление документации.
7.2	Разработка локальных актов учреждения.
7.3	Ведение учета работников, подлежащих воинскому учету, своевременное предоставление отчетности, ежегодные сверки личных карточек с учетными данными военного комиссариата.
7.4.	Подготовка документации к ежегодным периодическим медицинским осмотрам работников.
7.5.	Подготовка и предоставление отчетности (ежемесячно в центр занятости по квотированию инвалидов, ежеквартально в пенсионный – по нестраховым периодам льготников, годовая – подготовка перечня рабочих мест с особыми условиями труда)
7.6	Увеличение объема работы по подготовке документов в процессе изменения уставных документов (переименования учреждения), внесение изменений в трудовые договора, должностные инструкции,

	личные дела, трудовые книжки работников и локальные акты учреждения.
7.7	Интенсивная и напряженная работа на ПК.
7.8.	Ведение протоколов общих собраний коллектива.
7.9.	Подготовка протоколов заседания комиссии по установлению доплат и надбавок.
7.10.	Ведение учета использования, хранения, уничтожения печатей и штампов.
8.	Должность: медицинская сестра
8.1	Организация патронирования воспитанников, находящихся на стационарном лечении в лечебных учреждениях
8.2	Подготовка документов для МСЭ, городской и областной ПМПК.
8.3	Организация работы с медицинскими учреждениями по оказанию высокотехнологичной помощи нуждающимся воспитанникам.
8.4	Сопровождение воспитанников в лечебные учреждения города, области и клиники Российской Федерации.
8.5	Сопровождение воспитанников в летние оздоровительные лагеря и санатории.
8.6	Уход за детьми после операций и во время болезни.
8.7	Обследование на программно-аппаратном комплексе АРМИС.
9.	Должность: секретарь-машинистка
9.1	Ведение алфавитных книг учета обучающихся.
9.2	Увеличение объема работ по подготовке документов в процессе изменения уставных документов (переименования учреждения), внесение изменений в бланки документов, локальные акты
9.3	Интенсивная и напряженная работа на ПК и оргтехнике.
9.4	Работа с личными делами обучающихся.
9.5	Ведение карточек приема граждан по личным вопросам.
9.6	Получение и отправка корреспонденции учреждения почтой России.
9.7	Выдача справок обучающимся учреждения.
10.	Должность: заведующий производством (шеф-повар), повар, мойщик посуды.
10.1	За увеличение объема работы или исполнение обязанностей за временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

10.2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.
10.3	Эффективность работы по экономии электроэнергии, воды, моющих средств.
10.4	Погрузочно-разгрузочные работы.
10.5	Подготовка спецификаций к договорам по закупке продуктов питания
10.6	Плановые расчеты объемов потребления продуктов питания на финансовый год
11.	Должность: уборщик служебных помещений, помощник воспитателя, парикмахер.
11.1	Расширение зон обслуживания.
11.2	Организация дополнительных генеральных уборок.
11.3	Косметический ремонт школьных помещений.
11.4	Увеличение объема работы или исполнение обязанностей за временно отсутствующего работника.
11.5	Дополнительную и своевременную уборку физкультурного зала, мастерских, санитарных комнат, залов ЛФК, медицинского блока, туалетных комнат.
11.6	Уборка подвальных помещений.
11.7	Работа с моющими и чистящими средствами, дезинфицирующими растворами.
11.8	Работа по благоустройству, озеленению, прополке, поливу и уборке территории школы.
11.9	Уход за послеоперационными больными детьми с ОВЗ.
12.	Должность: дворник
12.1	Текущий ремонт спортивных площадок, сооружений, площадок под контейнеры ТБО.
12.2	Работа по озеленению территории школы, полив участка, своевременная подрезка кустарников.
12.3	Увеличение объема работы или исполнение обязанностей за временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
12.4	Погрузочно-разгрузочные работы.
12.5	Дополнительные работы, вызванные климатическими условиями (снегопад, гололед и т.п).
13.	Должность: сторож (вахтер)
13.1	Уход за растениями, животными, аквариумами в учреждении.
13.2	Работа по благоустройству, озеленению, поливу и уборке территории

	школы.
13.3	Обеспечение контроля в образовательное учреждение посредством ведения наблюдения за территорией и внутренними помещениями по 22 камерам видеонаблюдения.
13.4	Ответственное отношение к работе тревожной кнопки, АПС и электрозадвижки.
13.5	Управление системой доступа ворот.
13.6	Дополнительный обход территории на предмет выявления опасных предметов в связи с антитеррористическими мероприятиями.
13.7	Надлежащее ведение журналов регистрации посетителей, автотранспорта, осмотра здания и территории.
14.	Должность: заведующий библиотекой
14.1	Выполнение различных поручений, не предусмотренных должностными инструкциями
14.2	Исполнение обязанностей за временно отсутствующего работника.
14.3	Активное участие в подготовке и проведении мероприятий.
14.4	Участие в PR-кампаниях библиотеки (рекламные, имиджевые).
14.5	Активное участие по ведению и обновлению базы данных на сайте учреждения.
14.6	Расширение зон обслуживания (участие в генеральной уборке помещения библиотеки).
14.7	Помощь по одеванию и раздеванию детей с ОВЗ.
15.	Должность: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик, слесарь-сантехник
15.1	Сборка и разборка мебели.
15.2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.
15.3	Погрузочно-разгрузочные работы.
15.4	Своевременная и качественная уборка служебных помещений
15.5	Дополнительная профилактическая работа по содержанию систем водоснабжения и канализации, теплоснабжения и электрических сетей.
15.6	Погрузочно-разгрузочные работы.
15.7	Выполнение сварочных и других работ не входящих в круг обязанностей.
15.8	Срочные непредвиденные работы, связанные с содержанием зданий и сооружений (в связи с погодными условиями, аварийными ситуациями).
15.9	Работа по благоустройству, озеленению и уборке территории школы (покос травы, обрезка деревьев и кустарников, участие в субботниках и т.п.)

17	Для машиниста по стирке белья
17.1	Работа с моющими и чистящими средствами, дезинфицирующими растворами.
17.2	Эффективность работы по экономии электроэнергии, воды, уборочного инвентаря и моющих средств.
17.3	Сохранность технологического оборудования.
17.4	Оперативность выполнения заявок воспитанников.
17.5	Текущий ремонт помещений прачечной.
17.6	Качество хранения материальных ценностей.
17.7	Работа по благоустройству, озеленению и уборке территории школы.
17.8	Дополнительные генеральные уборки помещений.
17.9	Чистка, стирка ковровых покрытий
17.10	Увеличение объема работы в связи с наличием воспитанников с заболеваниями энурез, энкопрез.

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

Приложение №2

к положению об оплате труда ГКОУ РО Николаевской специальной школы-интерната раздел 4 «Выплаты стимулирующего характера»

Критерии для определения надбавки за качество выполняемых работ*

ГКОУРО Николаевской специальной школы-интерната

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

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

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

к Положению об оплате труда работников ГКОУ РО Николаевской специальной
школы - интерната
в части введения
**стимулирующих выплат за результативность и качество работы
педагогов по организации образовательного процесса.**

1. Общие положения

1.1. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2. Порядок выплат стимулирующего характера.

2.1. Размер стимулирующей части ФОТ педагогам определяется с помощью критериев и показателей результативности работы по 5 модулям. Для измерения результативности труда педагогов для каждого модуля разрабатываются показатели и критерии, которые могут быть подвержены изменениям в зависимости от актуальности.

2.2. Размер выплат из стимулирующей части ФОТ определяется по результатам труда педагогов по итогам каждого месяца, четверти, полугодия или результатов рейтинговой оценки педагогов за текущий учебный или финансовый год.

2.3. Производится подсчет баллов за период работы по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагога.

2.4. Суммируются баллы, полученные всеми педагогами.

2.5. Определяется размер стимулирующей части ФОТ педагогов, запланированный на период (рабочий месяц, учебная четверть, полугодие).

2.6. Размер стимулирующей части ФОТ делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

2.7. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов педагога. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогу за отчетный период (рабочий месяц).

2.8. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагога, в которой учтены стимулирующие выплаты.

2.9. Размер выплат стимулирующего характера изменятся в течение учебного года.

2.10. Выплаты стимулирующего характера педагогам выплачиваются независимо от количества рабочих дней за истекший период.

2.11. Рассматривает и утверждает размер выплат стимулирующего характера Комиссия о назначении доплат и стимулирующих выплат работникам школы в составе с председателем школьного профсоюзного комитета; заседания протоколируются. Протоколы передаются директору для издания приказа.

Примерные критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников ГКОУ РО Николаевской специальной школы – интерната.

№ п/п	Критерии оценки	Показатели	Расчет	Шкала
1.	Эффективность образовательной деятельности	- Систематическое вовлечение обучающихся в образовательный процесс с учетом уровней возможностей обучения; - Наличие у педагога системы коррекционной работы для обеспечения «зоны ближайшего развития» обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (мониторинг индивидуальных достижений); - Развитие системы контроля за усвоением программного материала по предмету в рамках отчетного периода; - Применение в работе инновационных педагогических технологий; - Адаптация информационных, компьютерных технологий в работе с детьми с ОВЗ, эффективное использование	Наибольшее количество баллов - 21	3 3 3 3 3 3

		мультимедийного оборудования; - Создание на уроке, учебном занятии здоровьесберегающей среды для детей с ОВЗ: эффективное применение здоровьесберегающих технологий в учебно – воспитательном процессе; - Обеспечение сохранности контингента в рамках функциональных обязанностей и создание благоприятных комфортных отношений во взаимодействиях «педагог» - «обучающийся», «обучающийся» - «обучающийся».		
2.	Активность во внеурочной и воспитательной работе	- Организация и проведение внеклассных мероприятий по учебным предметам с учетом охвата детей (I ступени, I, II ступеней, I, II, III ступеней обучения); - Результативность участия в конкурсах, предметных неделях (победители - I, II, III место; призы); - Коррекционная и практическая направленность мероприятий	Наибольшее количество баллов - 20	5 10 5

3.	Участие в мероприятиях	Уровень затрат: - Организаторы и ответственные за мероприятия разного уровня (общешкольные, районные, региональные); - Разработка, реализация мероприятий; - Участие в мероприятии; - Итоги через СМИ, школьный сайт, электронное партнерство;	Наибольшее количество баллов - 20	5 5 5 5
4.	Методическая работа, самообразование, научно – исследовательская, инновационная деятельность	- Повышение профессионального мастерства; - Разработка и адаптация дополнительных интегрированных программ, методических и дидактических разработок, учебных пособий, применяемых в образовательном процессе; - Уровень организации и коррекционной направленности открытых уроков, учебных занятий; - Проведение мастер – классов; - Работа в составе рабочих и творческих групп сменного и временного состава по разработке и реализации проектов, документов и т.д. школьного уровня; - проведение	количество баллов не ограничено	3 3 3 3 3 3 3

		нетрадиционных форм работы по организации обмена опытом работы с коллегами (тренинги, круглые столы...); • активность в работе педагогических советов, м/о, конференций, родительских собраний и т. д. • Педагогическое наставничество.		
5.	Дополнительные критерии	• Исполнительская дисциплина: своевременная сдача документации, отчетов; • Развитие учебных кабинетов, мастерских, классных комнат, спортивного зала (начало учебного года – аттестация рабочего места учителя, окончание учебного года – результаты учебного года, наличие плана развития); • Оценка работы учителя родительской общественностью, обучающимися по результатам за год (отклики по результатам праздников, мероприятий, анкетирования); • Обеспечение сохранности школьного имущества, организация соревнований через детское соуправление; • Организация общественно – полезного труда в классном, школьном	Наибольшее количество баллов - 15	3 3 3 3 3

		коллективе (разработка и внедрение совместных проектов, творческий подход, своевременность выполненных работ ...)		
--	--	---	--	--

Приложение №4

к положению об оплате труда ГКОУ РО Николаевской специальной школы-интерната раздел 4 «Выплаты стимулирующего характера».

Критерии премирования работников

ГКОУ РО Николаевской специальной школы-интерната

1.1. При определении показателей и условий премирования учитывается: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде ; инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

1.2. Руководитель учреждения образования имеет право дополнительно премировать работника образовательного учреждения в случае награждения правительственными наградами.

1.3. Премия работнику образовательного учреждения выплачивается в соответствии с приказом руководителя ОУ.

1.4. Премии работнику образовательного учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

№п/п	Наименование критериев
1.	За высокий уровень организации учебно-образовательного процесса: - по итогам четверти - по итогам полугодия

	- по итогам года
2.	За высокие результаты обучающихся в предметных олимпиадах, научно-практических конференциях
3.	За организацию, подготовку, проведение, участие в семинарах и конференциях различных уровней
4.	За высокие спортивные и творческие достижения обучающихся в Российских, областных, городских смотрах и конкурсах
5.	За высокий уровень подготовки и проведения внутришкольных мероприятий
6.	За активное участие в общешкольных, городских и областных мероприятиях
7.	За высокие результаты учителей в научно-исследовательской, научно-методической работе по итогам учебного года
8.	За работу по освоению и внедрению информационных технологий
9.	За совершенствование коллегиальных и демократических форм управления школой
10.	За активное участие в разработках и реализации инновационных творческих проектов, разработку и внедрение авторских программ и педагогических изобретений, методическую работу с педагогами
11.	По результатам аттестации и аккредитации учреждения
12.	За разработку материалов по нормативно-правовому обеспечению ОУ, подготовка экономических расчётов
13.	Поддержка и стимулирование творческой работы молодых специалистов
14.	За выполнение поручений, не входящих в круг обязанностей, надежность, ответственность, сработанность, взаимозаменяемость, умение согласовывать свои действия с членами коллектива
15.	За высокую результативность мероприятий по социальной защите и охране прав детства
16.	За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда
17.	За высокий уровень санитарно-технического состояния здания, обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения.
18.	За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами; выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
19.	За обеспечение стабильно высокого уровня организации питания
20.	За качественную подготовку школы к новому учебному году, хорошее санитарно-техническое содержание школьного здания, участие в текущем и капитальном ремонте учебного комплекса

21.	За высокий уровень соблюдения требований по охране труда, техники безопасности и отсутствие несчастных случаев с воспитанниками и сотрудниками
22.	За результативную работу по профилактике правонарушений среди воспитанников (отсутствие преступлений и правонарушений)
23.	Работникам к профессиональным и государственным праздникам.
24.	Работникам по случаю юбилеев, выхода на пенсию
25.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.), организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательной деятельности.
26.	Руководство областной (федеральной) инновационной площадкой, пилотной площадкой, ресурсным центром.
27.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
28.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков
29.	Организация занятости обучающихся во внеурочное время
30.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения
31.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
32.	Качественное ведение документации; своевременное и качественное предоставление отчетности; освоение и использование в работе средств программного обеспечения ведения бухгалтерского учета и электронного документооборота; ведение учета по внебюджетной деятельности; перевыполнение плана по доходам от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения; проведение мероприятий внутреннего контроля работы бухгалтерской службы; соблюдение финансово-бюджетной дисциплины
33.	Оформление тематических выставок, наличие наглядной агитации в образовательном учреждении
34.	Обеспечение исправного, технического состояния автотранспорта, безопасной перевозки детей, отсутствие ДТП
35.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, обеспечение бесперебойной работы оборудования, техники, различной аппаратуры и др.
36.	Применение передовых методов труда; высококачественное выполнение работы
37.	Сложность, напряженность и интенсивность труда
38.	За призовое место в рейтинге среди специальных школ-интернатов.

* Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном

размере при наличии фонда оплаты труда, согласно утвержденной сметы расходов на текущий финансовый год.

Приложение №5

к положению об оплате труда ГКОУ РО Николаевской специальной школы-интерната раздел 7 «Выплаты материальной помощи».

Оказание материальной помощи

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

№п/п	Наименование критериев
1.	В целях социальной поддержки, в случае необходимости дорогостоящего лечения, операции сотрудника или членов его семьи.
2.	К юбилейной дате начиная с 50 лет.
3.	По случаю бракосочетания сотрудника.
4.	В связи с утратой или повреждением имущества сотрудника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств.
5.	В случае смерти сотрудника или его близких родственников.
6.	В связи с выходом сотрудника на пенсию с последующим увольнением.

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

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

Приложение 6

к положению об оплате труда ГКОУ РО Николаевской специальной школы-интерната раздел 2 «**Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы**».

Объемные показатели для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,3

2.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие групп продленного дня		до 20
4.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, работающих в таком режиме	при наличии до 4 групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 10
		при наличии 4 и более групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 30
5.	Наличие в образовательном учреждении филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов, общежитий, санатория-профилактория	за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих):	
		до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
		свыше 200 человек	до 50
6.	Наличие обучающихся с полным	за каждого обучающегося	0,5

	государственным обеспечением в учреждении	дополнительно	
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объекта	до 15
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
10.	Наличие следующих основных средств:		
	автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
11.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и других)	находящихся на балансе учреждения	до 30
		в других случаях	до 15
12.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид объекта	до 50
13.	Наличие собственных котельной,	за каждый вид объекта	до 20

	очистных и других сооружений		
14.	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
15.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
16.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащённости оборудованием	до 10

Примечания к таблице

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается главным распорядителем средств областного бюджета.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

3. Использованное сокращение:

га – гектар.

5.7.2. Группа по оплате труда руководителя определяется ежегодно главным распорядителем средств областного бюджета в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных настоящим приложением, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено главным

распорядителем средств областного бюджета – за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.7.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяются согласно таблицы:

Группы по оплате труда руководителей в зависимости

от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Специальные общеобразовательные учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; санаторные общеобразовательные учреждения для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении; специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением; специальные общеобразовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	свыше 350	до 350	до 250	до 150

5.7.5. Главный распорядитель средств областного бюджета в порядке исключения:

может относить отдельные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по

сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителя;

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

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

Приложение №7

к положению об оплате труда ГКОУ РО Николаевской специальной школы-интерната

Примерные показатели интенсивности и высокие результаты работы медицинских работников

ГКОУ РО Николаевской специальной школы-интерната

	Показатели эффективности и качества	Максимальн о е количество баллов	Наиболее полное выполнение показателя	Частичное выполнение	Невыполн ение показателя
1	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	6	6	0	0
2	Отсутствие пропущенных рабочих дней по причине болезни или по заявлению	12	12	0	0
3	Качественное выполнение санитарно- эпидемиологических мероприятий	6	6	3	0
4	Уровень владения практическими профессиональными навыками	6	6	3	0
5	Предотвращение запущенности болезни у воспитанников	12	12	6-3 (по решению совета)	0
6	Участие в организации качественного питания воспитанников	24	24	12-3 (по решению)	0
7	Участие в организации соблюдения установленных норм питания воспитанников	24	24	12-3 (по решению совета школы)	0
8	Организация и сопровождение воспитанников для прохождения	24	24 (более 24 поездок в год)	12-2 (1 балл за каждые 2 поездки в	0

9	Участие в обеспечении воспитанников необходимыми	24	24	6-3 (по решению	0
10	Участие в подготовке и проведении медосмотра воспитанников и работников, программы производственного контроля санитарно-эпидемиологических норм	24	24	12-6 (по решению совета школы)	0
11	Качественное ведение учетно-отчетных форм	12	12	6-3(по решению совета	0
12	Уровень владения практическими навыками работы с компьютерной техникой	12	12	3	0

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено

печатью 62. Шестдесят
два листа

Руководитель ГКОУ РО Николаевской специаль-
ной школы-интерната

А.А.Острянская

