

ПРИНЯТО  
Общим собранием работников  
Учреждения  
« 28 » 08 2019г.  
протокол № 2



УТВЕРЖДАЮ  
Директор школы-интерната  
Бойко М.В.  
2019 г.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюза  
местной организации  
Мещеряков

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
(в новой редакции)**

Областного государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Школа - интернат № 26»



## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников (далее по тексту - «настоящее Положение») является локальным нормативным актом, регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами условия, порядок и сроки выплаты работникам Областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа-интернат № 26» (далее по тексту настоящего Положения - «Учреждение» или «Работодатель») заработной платы.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- приказом Минздравсоцразвития России от 2 апреля 2008 г. № 158н «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» (зарегистрирован в Минюсте России 29 апреля 2008 г. № 11606) с изменениями от 24.10.2008г. от 2018г.;

- приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрирован в Минюсте России 27 сентября 2007 г. № 10191) с изменениями 2018г.;

- приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрирован в Минюсте России 27 сентября 2007г. № 10189) с изменениями от 20.11.2008г., от 02.08.2011г. от 03.03.2017г., от 2018г.;

- приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11731) с изменениями от 23.12.2011г. (пр. № 1601н), от 2018г.;

- приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11725);

- приказом Минздравсоцразвития от 12 мая 2008 г. № 225н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (зарегистрирован в Минюсте России 28 мая 2008 г. № 11764);

- приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858) с изменениями от 11.12.2008г., от 2018г.;

- приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России 23 июня 2008 г. № 11861) с изменениями от 12.08.2008г., от 2018г.;

- приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 1 февраля 2008 г. № 11080) с изменениями от 19.12.2008г. и от 17.09.2010г., от 01.01.2011г.;

- приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат с изменениями от 17.09.2010г. № 810н, от 01.01.2011г.;



- приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010г. № 761н «Квалификационные характеристики должностей работников образования» с изменениями от 31.05.2011г.;

- постановлением министерства образования Рязанской области от 04.02.2011 № 2 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных общеобразовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций дополнительного образования, подведомственных министерству образования Рязанской области», с изменениями от 19.11.2018г.;

- приказом министерства образования Рязанской области № 493 от 04.02.2011г. с изменениями от 16.06.2017г.;

- дополнительное Соглашение к Соглашению между министерством образования Рязанской области и областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2010 - 2012 г.г. (зарегистрировано в Главном управлении по труду и социальным вопросам от 22.03.2010г. № 2);

- Трудовым кодексом, другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда;

постановлением Правительства Рязанской области от 13.12.2012 № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области»;

- постановление министерства образования Рязанской области от 22 сентября 2014г. № 13 «О внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты министерства образования Рязанской области» с изменениями от 2016г.;

- постановлением министерства образования Рязанской области от 22 сентября 2014г. № 14 «Об утверждении Порядка определения условий оплаты труда руководителей государственных бюджетных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных министерству образования Рязанской области, их заместителей и главных бухгалтеров» с изменениями от 2016г.;

- постановление министерства образования Рязанской области от 23.09.2016г. № 19 «О внесении изменений в постановление министерства образования Рязанской области от 4 февраля 2011г. № 2 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных общеобразовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций дополнительного образования, подведомственных министерству образования Рязанской области» (в редакции постановлений министерства образования Рязанской области от 13.02.2013г. № 1, от 27.05.2013г. № 9, от 04.02.2014г. № 2, от 22.09.2014г. № 13, от 29.12.2014г. № 22);

- постановление министерства образования Рязанской области от 23 сентября 2016г. № 17 «О внесении изменений в постановление министерства образования Рязанской области от 13 мая 2011г. № 8 «О порядке составления и утверждения плана финансово-хозяйственной деятельности государственного учреждения Рязанской области, подведомственного министерству образования Рязанской области» (в редакции постановления министерства образования Рязанской области от 13.08.2013г. № 11);

- региональным отраслевым соглашением между министерством образования Рязанской области и областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2016 - 2018 годы.

**1.3.** Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемая работникам учреждения в соответствии с трудовым договором на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников



государственных учреждений Рязанской области, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. В Учреждении запрещается и не допускается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

При введении новой системы оплаты труда в учреждении работодатель обеспечивает равную оплату за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Формирование системы оплаты труда работников учреждений осуществляется с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- соблюдения основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области, содержащих нормы трудового права и настоящим Положением;
- порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Рязанской области;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, специфики работы;
- использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- мнения Совета учреждения;
- результата аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Воспитатель (независимо от места работы); Социальный педагог; Педагог-организатор; Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель

1.6. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязательства), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.



1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.10. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад, ставку заработной платы, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

1.11. Выплата заработной платы в Учреждении производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

1.12. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.13. Настоящее Положение вступает в силу с даты утверждения его директором Учреждения и сохраняют свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования и присоединения, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

1.14. В случае ликвидации Учреждения настоящее Положение сохраняют свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Локальные нормативные акты, принимаемые в Учреждении и регулирующие отношения по оплате труда работников, не должны противоречить требованиям действующего законодательства Российской Федерации, Устава Учреждения, коллективного договора и настоящего Положения.

## **II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА**

1.1. Размеры базовых окладов работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы).

1.2. Работникам учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты.

Применение повышающих коэффициентов не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера базового оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

1.4. Размер должностного оклада работников учреждения включает в себя:

- базовый оклад;
- персональный коэффициент за интенсивность работы;
  - надбавки (повышающие коэффициенты):
  - по занимаемой должности;
  - за квалификационную категорию;
  - за уровень образования;
  - за специфику работы в учреждении;



- за стаж педагогической работы, в случае, если педагогическому работнику не установлена квалификационная категория.

1.5. Размер заработной платы работников учреждения включает в себя:

- должностной оклад с учетом нагрузки;
- надбавки компенсационного характера работников учреждения в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- надбавки стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления.

1.6. Размеры базовых окладов работников учреждений, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

1.7. Размеры применяемых повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам работников.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
<b>Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников, базовый оклад 7500,0 руб.</b>		
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования Педагог организатор Концертмейстер Социальный педагог Тренер-преподаватель	0,1
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	0,1
	Воспитатель	0,15
4 квалификационный уровень	Учитель Учитель-логопед Учитель-дефектолог	0,2
<b>Профессионально-квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала базовый оклад 8350,0 руб.</b>		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	0,09
<b>Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», базовый оклад 8500,0 руб.</b>		
1 квалификационный уровень	Заведующая интернатным отделением	0,79
3 квалификационный уровень	Руководитель службы подготовки, поддержки и сопровождения замещающих семей и профилактики социального сиротства	0,79



<b>Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня», базовый оклад 8500,0 руб.</b>		
1 квалификационный уровень	Автомеханик	0,96
	Водитель	0,77
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией	0,79
	Заведующий хозяйством	0,79
	Заведующий складом	0,3
3 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	0,79
	Библиотекарь	0,43
	Заведующий производством	0,79
	Специалист по охране труда	0,79
<b>Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», базовый оклад 8500,0 руб.</b>		
1 квалификационный уровень	Инженер	0,79
	Контрактный управляющий	0,87
	Ведущий инженер- энергетик	0,87
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	0,87
<b>Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», базовый оклад 7600,0 руб.</b>		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик Уборщик служебных помещений	
<b>Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», базовый оклад 7900,0 руб.</b>		
1 квалификационный уровень	Повар	0,3
	Кухонный рабочий	0,11
	Кастелянша	0,04
	Рабочий по стирке и ремонту белья	0,04
	Швея	0,04
	Электрик	0,11
	Слесарь-сантехник	0,11
	Плотник	0,11
	Лаборант	0,11
<b>Профессионально-квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал», базовый оклад 9500,0 руб.</b>		
3 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	0,55
	Медицинская сестра вторая категория	0,09
	первая категория	0,30
	высшая категория	0,43



Профессионально-квалификационная группа «Врачи и провизоры», базовый оклад 10900,0 руб.		
2 квалификационный уровень	Врач-специалист	0,25
	вторая категория	0,37
	первая категория	0,50
	высшая категория	0,62

**1.8. Размеры и виды повышающих коэффициентов (к базовому окладу):**

Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Размеры коэффициентов
Коэффициент специфики учреждения	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья:	
	- педагогическим работникам, - вспомогательному и обслуживающему персоналу	0,2 0,2
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	0,07
	Среднее специальное образование	0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	0,47
	Стаж работы от 10 до 15 лет	0,37
	Стаж работы от 5 до 10 лет	0,27
	Стаж работы от 2 до 5 лет	0,2
	Стаж работы от 0 до 2 лет	0,15
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория:	
	вторая категория	0,67
	первая категория	0,77
	высшая категория	0,92

При наличии квалификационной категории повышающий коэффициент за стаж не применяется.

Повышающие коэффициенты не применяются к окладам руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

**1.9.** Размеры базовых окладов специалистов и служащих (далее – работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

**1.10.** Работникам, занимающим должности специалистов и служащих рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к базовым окладам:

- по занимаемой должности;
- за специфику работы в образовательном учреждении;
- персональный коэффициент в размере 5 % - 150 %.

**1.11.** Размеры базовых окладов профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития



Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

**1.12.** Работникам рабочих профессий рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к базовым окладам:

- по занимаемой должности;
- персональный коэффициент в размере 5 % - 100%.

**1.13.** Размеры базовых окладов работников учреждений, относящихся к медицинским работникам, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом (Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от ~ августа 2007 г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

**1.14.** Медицинским работникам рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к базовым окладам:

- по занимаемой должности;
- за специфику работы в учреждении;
- персональный коэффициент в размере 5 % - 100%..

**1.15.** Изменение размера должностных окладов (ставок) работников учреждения производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада (ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**1.16.** Руководитель учреждения обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки;

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

**1.17.** Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- соблюдения требований нормативно-правовых актов Российской Федерации Рязанской области, определяющих порядок установления должностных окладов работников областных государственных бюджетных учреждений образования;

обеспечения государственных гарантий в сфере оплате труда;

- установленных перечней видов стимулирующих и компенсационных выплат; мотивированного мнения Совета Учреждения.

**1.18.** Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется ежегодно, на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств Учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения;



Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников организаций устанавливается в размере не более 40 процентов.

**1.19.** Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах должностного оклада (ставки) и компенсационной части фонда оплаты труда работников.

## **2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ НАДБАВКИ**

**2.1.** С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются надбавки компенсационного характера.

**2.2.** Надбавки компенсационного характера, размеры и условия устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

**2.3.** Установление надбавок компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя учреждения.

**2.4.** Размеры компенсационных надбавок устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу (ставки) без учета повышающих и персональных повышающих коэффициентов. При этом размер надбавок не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная надбавка сохраняется всем работникам, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой надбавки. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной надбавки не производится.

**2.5.** Надбавки компенсационного характера исчисляются из должностного оклада (ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат, за исключением случаев предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

**2.6.** Размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников (классное руководство, проверка письменных работ), определяются учреждением в пределах средств, направляемых на труд, самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте либо ином договоре (соглашении) учреждения.

**2.7.** Работу в выходные и нерабочие праздничные дни в случае, предусмотренных законодательством, оплачивается в двойном размере; работникам, труд которых оплачивается по часовой или дневным ставкам - в размере двойной часовой или дневной ставки.

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.

**2.8.** Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными, тяжелыми и особыми условиями труда устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации:

- за работу в горячем цехе - 12 % от базового оклада;
- за работу в ночное время - 35 % от базового оклада.



## 2.9. Выплаты:

за классное руководство в размере 20 % от базового оклада (ставки).

за проверку письменных работ от базового оклада следующим образом:

- учителям 1 – 4 классов - 15 % ;
- учителям 1 – 4 классов - 20 % , работающих по системе Брайля;
- учителям 5 – 11 (12) классов - 20 % по русскому языку и литературе,
- 25 % по русскому языку и литературе, работающих по системе Брайля,
- 15 % по математике,
- 20 % по математике, работающих по системе Брайля,
- 10 % по иностранному языку,
- 15 % по иностранному языку, работающих по системе Брайля,

Учителям 1–11 (12) классов, ведущим индивидуальные занятия с учащимися, компенсационные выплаты за проверку письменных работ не производятся.

Вышеперечисленные доплаты производить из фонда оплаты труда с 1 сентября до 31 августа.

## 3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ

### 3.1. Условия стимулирующих надбавок

3.1.1 Работникам в Учреждении производятся стимулирующие надбавки.

3.1.2. Надбавки стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат, за исключением случаев предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

3.1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитие творческой активности и инициативы, мотивации работников в области применения современных образовательных технологий, инновационной деятельности, направленных на реализацию перспективных программ развития Школы и обеспечения высокого качества образования.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет не менее 30 % от общих поступлений в фонд оплаты труда Школы.

3.1.4. В Школе устанавливаются следующие периоды выплат стимулирующего характера:

- полугодовые;
- годовые.

3.1.5 Фонд стимулирующих надбавок (стимулирующая часть фонда оплаты труда) на каждый премиальный период формируется:

- из лимитов бюджетных обязательств, направленных на оплату труда;

доля стимулирующей части в общем фонде оплаты труда работников устанавливается в размере, не превышающем 30 процентов;

- средств, сэкономленных по базовой и компенсационной частям фонда оплаты труда;

- неиспользованной части фонда за предыдущий премиальный период и может варьировать.

3.1.6. Размеры всех стимулирующих надбавок, предусмотренных настоящим Положением, определяются как в твердой сумме (в рублях), так и в процентном отношении от должностного оклада (ставки) работников.

Назначенная ежемесячная стимулирующая надбавка к заработной плате выплачивается до конца соответствующего премиального периода независимо от оценки деятельности работника в течение данного (текущего) периода.



**3.1.7.** Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется два раза в год: в августе - по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в феврале - по итогам первого полугодия текущего учебного года.

**3.1.8.** Размеры поощрительных выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы всех работников.

## **3.2. Виды надбавок стимулирующего характера**

**3.2.1.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Школы может быть:

- длительная (на определенный период) доплата;
- единовременная поощрительная выплата.

**3.2.2.** Длительные выплаты (на полугодовой премиальный период) стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ.

**3.2.3.** Выплаты за высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работников школы:

- за классное руководство работникам, ведущим преподавательскую работу, за результативность и эффективность работы по принятым критериям;
- за заведование учебными кабинетами, работникам, ведущим педагогическую работу – 10 % в от базового оклада;
- за заведование учебно-опытным участком работникам, ведущим педагогическую работу – 25 % от базового оклада;
- за работу с библиотечным фондом школьных учебников производится доплата в следующих размерах при наличии:
  - от 200 до 800 экземпляров - 7 % от базового оклада;
  - от 801 до 2000 экземпляров - 10 % от базового оклада;
  - от 2001 и более экземпляров - 20 % от базового оклада;
- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в пределах фонда труда;
- за работу непосредственно не связанную с образовательным процессом в пределах фонда платы труда;
- педагогическим работникам за руководство методическими предметными объединениями - 5 % - 10 % от базового оклада;
- работникам школы, участвующим в организации работы органов общественного управления школой в качестве руководителей и секретарям - 5 % - 10 % от базового оклада;
- учителям, преподавателям и другим работникам школы за участие в работе экспериментальных площадок и творческих лабораторий по установленным критериям.

**3.2.5.** Надбавки назначаются за:

- окончание среднего специального учебного заведения в размере - 2000 руб. ежемесячно;
- окончание высшего учебного заведения - 3000 руб. ежемесячно;
- работникам, награжденным отраслевым знаком «Заслуженный учитель» - 10% в месяц от базового оклада;
- многолетний добросовестный труд работникам, имеющим удостоверение «Ветеран труда», «Ветеран труда Рязанской области» - 5 % в месяц от базового оклада.

**3.2.6.** Работникам образовательного учреждения, имеющим право на стимулирующие надбавки по нескольким основаниям, выплата производится по одному из них (по выбору работника).



**3.2.7.** Дополнительную нагрузку, связанную с замещением вакантной должности или смещением временно отсутствующего работника, но не оплачиваемую как замена (выполнение функций представителей, командировка и др.) 20 % - 500 % от базового оклада.

**3.2.8.** Максимальный размер повышения оплаты труда при совмещении профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы в Учреждении составляет 100 % от базового оклада (рассчитанного за час работы).

**3.2.9.** Сверхурочную работу - в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

**3.2.10.** Конкретный размер повышения оплаты труда при совмещении профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы в Учреждении, определяется директором Учреждения и оформляется приказом. В случае отсутствия приказа директора Учреждения устанавливаемый размер повышения оплаты труда при совмещении профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы в Учреждении, размер повышения оплаты труда считается равным минимальному.

**3.2.11.** При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

**3.2.12.** Надбавки стимулирующего характера за расширение зон обслуживания исчисляются из базового оклада без учета других повышений, надбавок и доплат в размере 50 % - 500 % базового оклада.

**3.2.13.** К стимулирующим надбавкам относятся, предусмотренные настоящим Положением:

- ежемесячные поощрительные выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество работы, выплачиваемые в течение премиального периода;
- премиальные выплаты по итогам работы за полугодие;
- разовые поощрительные выплаты за выполнение срочных и важных поручений, различного вида работ.

**3.2.14.** При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- высокие показатели качества образования и воспитания;
- интенсивность выполнения работы (приложение № 1);
- к юбилейным датам (День рождения школы-интерната, праздничные дата, женщинам - 60 лет, мужчинам - 65 лет).

### **3.3. Порядок распределения стимулирующих надбавок**

**3.3.1.** Оценка выполнения работником утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности труда в Учреждении производится специально создаваемой для этих целей комиссией.

**3.3.2.** Состав комиссии утверждается приказом директора Учреждения, не позднее чем за 10 дней до начала работы комиссии, избранной на общем собрании Учреждения.

**3.3.3.** Количество членов комиссии не может быть менее пяти человек.

**3.3.4.** В комиссию в обязательном порядке включаются представители Совета Учреждения, в количестве не менее двух человек.

**3.3.5.** Из всего состава комиссии путем открытого голосования всех членов комиссии большинством голосов выбирается председатель комиссии. При равном распределении голосов, председателем комиссии выбирается член комиссии, являющийся представителем Совета Учреждения. В случае если голоса распределились равным образом и ни один из набравших голоса член комиссии не является представителем Совета Учреждения или оба члена комиссии, набравшие равное количество голосов являются представителями Совета Учреждения, председатель комиссии назначается директором Учреждения из числа лиц, набравших равное количество голосов.

**3.3.6.** Каждый работник Учреждения, в том числе работающий по совместительству, представляет в комиссию оценочный лист о работе по выполнению критериев и показателей



за соответствующий период. За период работы с января по июль оценочный лист представляется в августе, за период с августа по январь - в феврале. (приложение № 2)

**3.3.7.** Оценочный лист должен содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных критериев и показателей.

**3.3.8.** Оценочные листы предоставляются работниками Учреждения членам комиссии в течение 5 рабочих дней.

**3.3.9.** Результаты оценки результативности и эффективности труда работника оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику.

**3.3.10.** Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист.

**3.3.11.** Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности труда работников Учреждения на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период.

**3.3.12.** Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов комиссии, номера и даты.

**3.3.13.** В случае поступления письменного заявления работника Учреждения о выдаче ему копии оценочного листа, работнику, в течение трех дней с даты получения заявления выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя Учреждения и печатью.

**3.3.14.** Протокол утверждения сводного оценочного листа передается председателем комиссии директору Учреждения, в течение трех календарных дней с даты его подписания.

**3.3.15.** Директор Учреждения в течение трех календарных дней с даты получения протокола утверждения сводного оценочного листа передает копию этого протокола листом согласования и сопроводительным письмом для рассмотрения и согласования в Совет Учреждения.

**3.3.16.** В листе согласования протокола председатель Совета Учреждения в течение двух календарных дней с даты его получения ставит свою подпись и дату согласования и передает его директору Учреждения.

**3.3.17.** После получения листа согласования протокола с Советом Учреждения директор Учреждения не позднее дня следующего за днем получения издает приказ о поощрительных выплатах за результативность и эффективность труда работникам Учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов главному бухгалтеру для начисления поощрительных выплат работникам.

**3.3.18.** Решение о выплате ежемесячных поощрительных выплат за результативность и эффективность работы директору Учреждения принимается учредителем, а сами выплаты осуществляются на основании приказа учредителя.

**3.3.19.** Заседания по рассмотрению вопроса установления полугодовых поощрительных выплат по результатам работы проводятся два раза в год в августе и феврале в первой половине каждого месяца.

**3.3.20.** В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 календарных дней с даты ознакомления работника с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности работника. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Заявления работников Учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

**3.3.21.** Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника Учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 календарных дней с даты



получения заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности Работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенной ошибки.

**3.3.22.** Заявление, поданное работником в срок превышающий 5 календарных дней с даты ознакомления работника с оценочным листом с его баллами может быть принято к рассмотрению комиссией при наличии уважительных причин пропуска сроков, но не более чем на 5 календарных дней. Заявление, поданное работником по истечении 10 календарных дней с даты ознакомления работника с оценочным листом с его баллами не может быть рассмотрено комиссией и подлежит возврату работнику.

**3.3.23.** По истечении 10 календарных дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

**3.3.24.** Стимулирующие выплаты могут быть сняты на основании приказа директора школы-интерната в следующих случаях:

- окончание срока действия выплаты (доплаты); - Окончание срока дополнительной работы, за которую была назначена выплата (доплата);
- снижение качества работы, за которую была назначена выплата(доплата);
- длительное отсутствие сотрудника, в связи с чем не была выполнена дополнительная работа, за которую была определена выплата(доплата).

**3.3.25.** Премирование работника не производится при наличии у него любого дисциплинарного взыскания.

#### **4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

**4.1.** Заработная плата руководителя, заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

**4.2.** Порядок определения условий оплаты труда руководителя, заместителей и главного бухгалтера устанавливается нормативными актами министерства образования Рязанской области.

**4.3.** Условия оплаты труда устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом:

с руководителем - министерством образования и молодежной политики Рязанской области (далее - министерство), в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;

с заместителями и главным бухгалтером - руководителем с учетом условий оплаты труда, установленных настоящим постановлением.

**4.4.** Должностной оклад руководителя устанавливается приказом министерства образования и молодежной политики Рязанской области, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организаций.

**4.5.** Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются приказом министерства образования и молодежной политики Рязанской области на 20 процентов ниже должностных окладов руководителя организаций

**4.6.** Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется с учетом устанавливаемых приказом министерства образования и молодежной политики Рязанской области критериев дифференциации, в кратности:

для руководителей организации – от 1 до 5;

для заместителей руководителей организаций, главных бухгалтеров – от 1 до 4.



Не допускается превышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с настоящим пунктом руководителю организации, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности организации, работы руководителя организации и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

**4.7.** Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников организаций, формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение средней заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников организации. 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 декабря 2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

**4.8.** Руководителю, заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера (ежемесячные, по итогам работы за определенный период (премии за полугодие, за год) и единовременные) и компенсационного характера.

**4.9.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организаций, заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

**4.10.** Руководителю устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (ежемесячные):

- за качество выполняемых работ;
- за ученую степень доктора наук - 20%от должностного оклада;
- за ученую степень кандидата наук - 10%от должностного оклада;
- за почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР,

Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 10%от должностного оклада.

**4.11.** По согласованию с министерством образования и молодежной политики Рязанской области руководителям организаций может выплачиваться премия за осуществление организацией приносящей доход деятельности по итогам года. Основанием для рассмотрения вопроса о согласовании указанной премии является ходатайство органа управления организации о премировании руководителя (приложение – протокол заседания коллегиального органа управления организации).

Согласование премии руководителям организаций за осуществление организацией приносящей доход деятельности производится на основании решения комиссии по премированию руководителя организации, указанной в пункте 20 настоящего постановления.

Размеры премирования руководителей организаций за осуществление организацией приносящей доход деятельности определяется в соответствии с методикой расчета утвержденной министерством образования и молодежной политики Рязанской области.

Расходы, связанные с выплатой премии за осуществление организацией приносящей доход деятельности по итогам года осуществляются за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности.

**4.12.** Заместителям и главному бухгалтеру за работу в особых условиях труда или условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу в ночное время;
- выплаты при выполнении работ различной квалификации;



- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; повышенная оплата сверхурочной работы.

Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере - не ниже 35% от должностного оклада.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

заместителям руководителя и главному бухгалтеру, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

**4.13.** Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (ежемесячные):

- за качество выполняемых работ;
- за ученую степень доктора наук - 20% от должностного оклада;
- за ученую степень кандидата наук - 10% от должностного оклада;
- за почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный бухгалтер» - 10%.



**4.14.** Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера за определенный период (полугодие, год) осуществляется на основании показателей и критериев эффективности их деятельности, устанавливаемых руководителем организации.

**4.15.** В случае если руководитель, его заместитель и главный бухгалтер имеют право на установление стимулирующих выплат одновременно по нескольким основаниям, как имеющие ученую степень и почетное звание, то стимулирующая выплата производится по одному из оснований, имеющему большее значение.

**4.16.** Единовременные премии могут выплачиваться к юбилейным, праздничным датам, к Дню рождения школы-интерната, в связи с присуждением почетных званий, с награждением государственными и ведомственными наградами, выходом на пенсию, в следующих размерах:

- руководителю - не более 10000 рублей;
- заместителям руководителя и главному бухгалтеру - не более 8000 рублей.

**4.17.** Премирование руководителя, заместителей и главного бухгалтера по итогам работы за определенный период производится на основании решения комиссий по премированию, создаваемых:

- для руководителя – министерством образования и молодежной политики Рязанской области;
- для заместителей и главного бухгалтера – руководителем учреждения.

Размер премий по итогам работы за определенный период руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру определяется исходя из суммы набранных ими баллов и цены одного балла.

Цена одного балла устанавливается как частное от деления общего объема бюджетных ассигнований по каждому виду организации, предусмотренных на премиальные выплаты руководителю, заместителям и главному бухгалтеру, исходя из расчетного периода, на максимальную сумму баллов, которую могут набрать руководитель, заместители и главный бухгалтер в соответствии с показателями эффективности их деятельности.

**4.18.** В случае наложения дисциплинарного взыскания на руководителя, его заместителя и главного бухгалтера, а также совершения указанными должностными лицами грубых нарушений трудовой дисциплины, снижения показателей эффективности деятельности организации может быть принято решение о лишении таких должностных лиц премии полностью или частично.

**4.19.** Материальная помощь руководителю, заместителям и главному бухгалтеру может выплачиваться в размере не более 10000 рублей на основании их личных заявлений при стихийном бедствии и чрезвычайной ситуации; несчастном случае, краже, пожаре, тяжелом материальном положении или заболевании работника; тяжелом заболевании или смерти близкого родственника работника; рождении ребенка; вступлении в брак и других случаях. В случае смерти работника материальная помощь оказывается его близким родственникам.

Выплата материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда.

**4.20.** Решение о премировании, о лишении премии полностью или частично, о выплате единовременных премий, о материальной помощи принимаются:

- в отношении руководителя – министерством образования и молодежной политики Рязанской области;
- в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера - руководителем.

## **5. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.**

**5.1.** Отражаются особенности оплаты труда отдельных категорий работников, иными рекомендациями по условиям оплаты труда работника, которые, по мнению центральных исполнительных органов – министерством образования и молодежной политики Рязанской области, целесообразно отразить в положениях по оплате и стимулированию труда работников подведомственных учреждений, с учетом специфики трудовых отношений.



5.2. В пределах общего ФОТ и за счет экономии по фонду оплаты труда профинансированного учредителем, работникам, руководителю школы-интерната может выплачиваться материальная помощь:

- в случае смерти сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма и др.), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или планового лечения сотрудника или членов его семьи;
- на лечение в случае длительной болезни работника;
- в случае перенесения операции;
- в связи с юбилейными датами (День рождения школы-интерната, праздничные даты, для женщин – 60 лет, мужчин – 65 лет);
- иными обстоятельствами.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, согласно приказа руководителя учреждения.

5.3. Все выплаты будут производиться в зависимости от финансово-экономической ситуации учреждения

### III. ПОРЯДОК И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1.1. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.2. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления денежных средств на счет работника в банке, с которым Учреждение имеет действующий договор на перечисление заработной платы и иных выплат работникам или на счет в банке указанный работником в заявлении.

1.3. Работодатель принимает на работу работника в Учреждение на неопределенный срок только при наличии банковской карты для перечисления на нее заработной платы и иных выплат причитающихся работнику.

1.4. Работодатель принимает на работу работника в Учреждение по срочному трудовому договору только при наличии банковской карты для перечисления на нее заработной платы и иных выплат причитающихся работнику, если срок на который заключен трудовой договор с работником превышает 3 календарных месяца.

1.5. Работники, принятые на работу в Учреждение по срочному трудовому договору, срок которого менее трех календарных месяцев, а также работники, принятые на работу на неопределенный срок или на срок, превышающий 3 календарных месяца, но еще не получившие банковскую карту, получают заработную плату только после оформления банковской карты.

1.6. Заработная плата выплачивается Работодателем работникам в следующие сроки:

- каждое 5 число месяца следующего за расчетным, работнику выплачивается окончательный расчет по зарплате за месяц;
- каждое 20 число месяца работнику выплачивается аванс, который исчисляется по фактически отработанному время за этот период с включением доплат и надбавок, которые возможно рассчитать, не дожидаясь завершения месяца.

Аванс и окончательный расчет по зарплате не могут выдаваться позднее 15 дней с даты завершения периодов, за которые они исчисляются.

1.7. Оплата отпуска производится работодателем не позднее чем за три дня до его начала. В случае если заявление о предоставлении оплачиваемого отпуска было подано работником в срок менее трех календарных дней до даты начала отпуска, оплата отпуска работодателем производится в течение трех календарных дней с момента получения заявления Работника.



По заявлению работника оплата отпуска может быть произведена работодателем в срок, превышающий три календарных дня, в день получения заработной платы или аванса.

По желанию работника выраженному в письменной форме, если отпуск своевременно не оплачен, время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных.

**1.8.** Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

**1.9.** При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По заявлению работника выплата сумм причитающихся ему от Работодателя при прекращении трудового договора, может быть произведена работодателем в день установленный в Учреждении для выплаты заработной платы или аванса.

**1.10** Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю письменного заявления с приложением к нему копии справки о смерти или свидетельства о смерти, а также копий документов подтверждающих родство или иждивение заявителя с умершим работником.

#### **IV. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ**

**1.1.** В Учреждении осуществляется предоставление работникам экономических гарантий предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, Уставом

**1.2.** Учреждения, коллективным договором, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Учреждения.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение среднего заработка по занимаемой должности.

**1.3.** Работнику, направляемому в служебную командировку Учреждением возмещаются следующие расходы:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

**1.4.** Размер суточных, выплачиваемых работнику за счет средств получаемых из бюджета, не может быть менее размера установленного Правительством Российской Федерации для возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств клепального бюджета и определяется приказом директора Учреждения.



Размер суточных, выплачиваемых работнику, также может состоять из средств полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

Размер суточных, выплачиваемых работнику за счет средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, не может превышать размера суточных не облагаемого налогом и определяемого в соответствии с действующим налоговым законодательством Российской Федерации.

Директору Учреждения устанавливается максимальный размер суточных

**1.5.** Суточные выплачиваются работнику до командировки по его письменному заявлению - наличной форме в течение 10 рабочих дней с момента получения заявления работника или после командировки и представления работником необходимых отчетных документов в течение 30 календарных дней.

**1.6.** Отчетные документы, подтверждающие расходы работника связанные с нахождением его в служебной командировке, представляются работником Работодателю в течение трех рабочих дней с момента возвращения из командировки.

**1.7.** Работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, Работодатель возмещает связанные со служебными поездками расходы по проезду, путем предоставления проездного документа или выплаты денежной компенсации равной размеру понесенных работником расходов, подтверждаемых отчетными документами.

**1.8.** Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году Учреждение по их письменному заявлению оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно при наличии денежных средств.

**1.9.** Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, Учреждение предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

**1.10.** Работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом - волнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

**1.11.** Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

**1.12** При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников Учреждения, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

**1.13.** Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;



- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу; признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных нами условий трудового договора.

**1.14.** В случае расторжения трудового договора с директором Учреждения и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества Учреждения новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже четырех средних месячных заработков работника.

**1.15** При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в Учреждении за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

**1.16.** При временной нетрудоспособности Учреждение выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим федеральным законодательством Российской Федерации.

**1.17.** Пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием выплачивается за весь период временной нетрудоспособности работника до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере 100% его среднего заработка, исчисленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**1.18.** Пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы, выплачивается в следующем размере:

- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж 8 и более лет, - 100% среднего заработка:

- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от 5 до 8 лет, - 80% среднего заработка:

- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до 5 лет, - 60% среднего заработка.

**1.19.** Пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается работнику в размере 60% среднего заработка в случае заболевания или травмы, наступивших в течение 30 календарных дней после прекращения работы по трудовому договору в Учреждении.

**1.20.** Пособие по временной нетрудоспособности при необходимости осуществления да за больным ребенком выплачивается:

- при амбулаторном лечении ребенка - за первые 10 календарных дней в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа работника, за последующие дни в размере 50% среднего заработка;

- при стационарном лечении ребенка - в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа работника.

**1.21.** Пособие по временной нетрудоспособности при необходимости осуществления ухода за больным членом семьи при его амбулаторном лечении, за исключением случаев ухода за больным ребенком в возрасте до 15 лет, выплачивается в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа работника.

**1.22.** Работнику, имеющему страховой стаж менее шести месяцев, пособие по временной



нетрудоспособности выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

**1.23.** В Учреждении гарантируется выплата работникам пособий по беременности и родам и ежемесячных пособий по уходу за ребенком.

**1.24.** Пособие по беременности и родам выплачивается суммарно за весь период отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов.

При усыновлении ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев пособие по беременности и родам выплачивается со дня его усыновления и до истечения 70 (в случае одновременного усыновления двух и более детей - 110) календарных дней со дня рождения ребенка (детей).

В случае, если в период нахождения матери в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет у нее наступает отпуск по беременности и родам, она имеет право выбора одного из двух видов пособий, выплачиваемых в периоды соответствующих отпусков.

Пособие по беременности и родам выплачивается в размере 100% среднего заработка.

В случае, если страховой стаж менее шести месяцев, пособие по беременности и родам выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

**1.25.** Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается в размере 40 % среднего заработка, но не менее минимального размера этого пособия, установленного действующим законодательством, в порядке и на условиях определяемых федеральным законом.

В случае, если работник получающий пособие по уходу за ребенком продолжает работу в Учреждении в режиме сокращенного рабочего дня, то ему выплачивается пособие по уходу за ребенком и заработная плата за фактически отработанное время.

**1.26.** При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания Учреждением работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

**1.27.** В случае, если погребение работника погибшего вследствие несчастного случая на производстве осуществлялось за счет средств супруга, близких родственников, иных родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, Учреждением им выплачивается социальное пособие на погребение в размере, равном стоимости услуг, предоставляемых согласно гарантированному перечню услуг по погребению, но не превышающем 4000 рублей, с последующей индексацией исходя из прогнозируемого уровня инфляции, установленного федеральным законом о федеральном бюджете на очередной финансовый и плановый период, в сроки, определяемые Правительством Российской Федерации.

**1.28.** На время прохождения медицинского осмотра (обследования), диспансеризации за работниками Учреждения сохраняется средний заработок.

**1.29.** При сдаче работником крови и ее компонентов за работником в Учреждении сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни **отдыха.**

**1.30.** При направлении Учреждением работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы и средняя заработная плата. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.



1.31. В Учреждении часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

1.32. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (родители, дети, супруг, полнородные (не полнородные) братья и сестры) –по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком от трех до пяти рабочих дней.

Продолжительность дополнительного неоплачиваемого отпуска предоставляемого - случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников определяется директором Учреждения в индивидуальном порядке.

1.33. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

## **V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. В настоящее Положение директором Учреждения, могут быть внесены изменения и дополнения в установленном порядке.

1.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение оформляется приказом директора Учреждения.

1.3. Дата вступления изменений и дополнений в силу определяется директором Учреждения и устанавливается в приказе о внесении изменений и дополнений в Положение об оплате труда работников.

1.4. Приказ директора Учреждения принимается на основе проекта решения о внесении изменений и дополнений в настоящее Положение, согласованного с председателем Совета Учреждения.

1.5. В случае возникновения противоречий между настоящим Положением и действующим законодательством РФ или Уставом Учреждения применяются нормы и правила содержащиеся в законодательстве РФ и Уставе Учреждения.

1.6. Настоящее положение подлежит обязательному согласованию с Председателем Совета Учреждения и утверждению директором Учреждения.

1.7. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения директором Учреждения.

1.8. С момента вступления в силу настоящего Положения, Положение о порядке установления стимулирующих выплат от 19.01.2010 г., Положение о компенсационных оплатах от 19.01.2010г. и Положение о распределении выплат из премиального фонда от 19.01.2010г. утрачивают силу.

1.9. Локальные нормативные акты Учреждения принятые и противоречащие настоящему Положению утрачивают силу, с даты вступления в силу настоящего Положения.

1.10. Настоящее Положение утрачивает силу, в случае принятия нового Положения об оплате труда работников, с момента вступления его в силу.

Вопросы не урегулированные в настоящем Положении подлежат регулированию в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом Учреждения, коллективным договором и иными локальными нормативными актами Учреждения