Приложение 5 к коллективному договору

от работодателя:	**от работников:**
Руководитель образовательной организации	Председатель первичной профсоюзной организации
_____ Т.С. Кононова	_____Е.Е. Максимова
« 27 » марта 2019 г.	« 27 » марта 2019 г.

М.П.

Положение
об оплате труда работников ГКОУ «Лебяжьевская специальная (коррекционная) школа-интернат»

Раздел 1. Общие положения

1.Настоящее положение об оплате труда разработано на основании Постановления Правительства Курганской области № 422 от 10.09.2013 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Главному управлению образования Курганской области», Постановления Правительства Курганской области от 24.09.2018 г. №312 «О внесении изменений в постановление Правительства Курганской области от 10.09.2013 г. № 422 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Главному управлению образования Курганской области», Постановления Правительства Курганской области от 31.03.2009 г. №152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда» (с изменениями на 12 декабря 2017 года), Трудового кодекса Российской Федерации с целью единых отраслевых подходов к оплате труда работников образовательного учреждения, обеспечения заинтересованности в конечных результатах труда.

2. Условия оплаты труда включают: размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, должностным окладам (базовым должностным окладам),условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда работников школы, предусмотренная настоящим Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатное расписание, тарификационные списки учреждения.

4. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

5. Работникам школы устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителем организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, установленных в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

6. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладам (должностным окладам)работников школы –интерната, должности которых включены в Перечень должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа),утвержденный постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 806.2007 г. №240.

7.Оплата труда работников школы-интерната, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

8. Оплата труда работников школы-интерната, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени в зависимости от выполненного ими объема работ.

9.Оплата труда медицинских работников школы осуществляется в соответствии с нормативными актами, регулирующими особенности оплаты труда работников учреждений здравоохранения Курганской области, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных Положением.

10.Порядок и условия оплаты труда в школе-интернате по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяется в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 31.03.2009 г. № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

11.Заработная плата работников школы устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размера тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются локальными нормативными актами организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда. Заработная плата работников школы предельными размерами не ограничивается.

12. Руководитель школы - интерната несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда работников организации.

Порядок и условия оплаты труда работников по общеотраслевым должностям рабочих и служащих

13.Оплата труда осуществляется по Постановлению Правительства Курганской области от 31.03.2009 г. №152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

14. Условия оплаты труда включают:

- Размеры окладов по профессионально-квалификационным группам;
- Повышающие коэффициенты к окладам;
- Выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

15. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

16.При установлении оплаты труда работников применяются повышающие коэффициенты к окладу (должностному) окладу.

17.Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

18.Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения оклада на повышающий коэффициент.

19.Повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

20.Применение повышающих коэффициентов не образуют новый оклад и не учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

21.Прочие начисления (выплаты компенсационного и стимулирующего характера) производятся на должностной оклад.

22.Заработная плата работников по общеотраслевым должностям рабочих и служащих предельными размерами не ограничивается.

23.Рабочим и служащим организации (учреждения) устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

24.Рабочим и служащим организации (учреждения) производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделами VIIиVIII Положения.

Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

25. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

26.Оклад (должностной оклад)представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается работникам учебно-вспомогательного персонала, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

27.Оклады (должностные оклады) работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по

занимаемым должностям педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования».

28. Размеры оклада (должностного оклада) приведены в **Приложении №6** .
Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должности так, же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).
29. Работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) работников учебно–вспомогательного персонала не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к базовому должностному окладу, за исключением коэффициента, учитывающего работу в сельской местности.

В случаях, когда работникам организаций (учреждений) предусмотрено повышение должностных окладов (базовых должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

30. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к окладам (должностным окладам) работников организаций (учреждений), работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в перечень должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240 «Об утверждении перечня должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности».

31.Размер повышающего коэффициента, учитывающего специфику работы, приведены в таблице 1

ТАБЛИЦА 1

Виды работ	Коэффициент спецификации
Работа в специальных (коррекционных) организациях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с ограниченными возможностями здоровья	0,15-0,2

32.Работникам учебно-вспомогательного персонала организаций (учреждений) устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

33. Работникам учебно-вспомогательного персонала организаций (учреждений)производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделами VII и VIII Положения.

Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

34.Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

35.Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

36. Тарифные ставки и должностные оклады педагогических работников устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

37. Размеры тарифных ставок, оклада (должностного оклада) приведены в **Приложении № 6.**

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должность также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

38.Педагогическимработника устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к тарифной ставке и базовому должностному окладу педагогических работников не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, базовому должностному окладу, за исключением коэффициента, учитывающего работу в сельской местности.

В случаях, когда работникам организаций (учреждений) предусмотрено повышение тарифных ставок, должностных окладов (базовых должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

39. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы приведены в таблице 2.

ТАБЛИЦА 2

Виды работ	Коэффициент специфики
Работа в специальных (коррекционных) образовательных организациях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с ограниченными возможностями здоровья	0,15-0,2
Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,15

40. Конкретный перечень педагогических работников, которым устанавливается повышающие коэффициенты, учитывающие специфику работы, к базовым должностным окладам, тарифным ставкам, и конкретный размер повышающего коэффициента определяются руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени тяжести дефекта (умеренная и тяжелая (глубокая) умственная отсталость, сочетанные дефекты), по согласованию с Советом коллектива, с первичной профсоюзной организацией учреждения.

41. Педагогическим работникам школы устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

42. Педагогическим работникам школы- интерната производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделами VII и VIII Положения.

Раздел III. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников

43. Почасовая оплата труда педагогических работников школы-интерната применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

44. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

45. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

46. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

47. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки согласно приложению 2 с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

Раздел IV. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников.

48. Работникам школы-интерната, относящимся к медицинским работникам, оплата труда производится согласно Постановления Правительства Курганской области от 25.04.2016г. №105 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту здравоохранения Курганской области».
Работникам школы-интерната, относящимся к медицинским работникам, устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), учитывающие специфику работы.
Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 1 настоящего Положения.

49. Для медицинских работников, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

50. Медицинским работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделами VII и VIII Положения.

Раздел V. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя.

51.Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя школы-интерната устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

52.Оплата труда руководителя школы-интерната, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размер оклада (должного оклада) руководителя определяется трудовым договором.

53. Оплата труда руководителя организации (учреждения) за счет всех источников финансирования устанавливается на уровне не более 80 процентов от заработной платы директора Департамента образования и науки Курганской области.

54. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера школы-интерната устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.
Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с локальным актом организации (учреждения), принятым руководителем организации (учреждения), и указываются в трудовом договоре.

55. К окладам (должностным окладам) руководителя, его заместителей применяется повышающий коэффициент, предусмотренный пунктом 6 Положения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту руководителю организации (учреждения), его заместителям определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

56. Стимулирование руководителя организации осуществляются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах руководителям учреждений, утвержденным Департаментом образования и науки Курганской области.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации (учреждения) осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Критерии и целевые показатели, а так же оценка деятельности учреждения и работа руководителя определяется Департаментом образования и науки Курганской области.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Департаментом образования и науки Курганской области в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

57. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю учреждения в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением).

Заместителям руководителя при наличии и оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VI Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

58. Заместителям руководителя производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII и VIII Положения.

Раздел VI Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

59.Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам школы при наличии оснований для их выплаты.

60. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

61. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя учреждения .

62. Работникам школы при наличии оснований, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

63. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

64. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

65.Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации,

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов от часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

66.Доплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

67. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

68. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работы.

69..Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

70.Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

71.Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливается руководителем организации (учреждения) в соответствии с локальным актом учреждения с учетом мнения профкома.

72. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

73. Размер компенсационных выплат педагогическим работникам:

1. Учителям за проверку тетрадей:

- начальных классов до- 5%
- письменных работ по русскому языку до-7%
- по математике до- 7%

2. Педагогам за заведование учебными классами, мастерскими:

- швейная мастерская до- 5%
- столярная мастерская до- 5%

- штукатурно-малярная мастерская до -5%
- кабинет растениеводства до-5%
- кабинет парикмахерского дела до-5%
- СБО до- 5%
- кабинет ритмики до- 5%
- кабинет логопедии до- 5%
- кабинет психолога до- 5%
- кабинет информатики до- 5%
- спортивный зал до-5%
- спальни, игровые, хозяйственные комнаты до-5%
- кабинет социального педагога до-3%
- кабинет педагога – организатора до-3%
- учебные кабинеты до- 3%

3.За заведование медпунктом до- 5%

4.За заведование библиотекой до- 5%

5.За заведование музейной комнатой до - 5%

6.Размер вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство устанавливается из расчета 1000,00рублей в месяц в классах с наполняемостью не менее 12 человек (классы в количестве 5 человек, занимающиеся по СИПР). Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер уменьшается пропорционально численности обучающихся.

7. За работу в школьном ПМПК до - 3%

8. За работу в консультационном пункте до 3%

9.За руководство ШМО до 3%

Раздел VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

74. Школа-интернат в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок стимулирующих выплат.

75. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам школы производится с учетом:

- показателей результатов труда, утвержденных локальными нормативными актами учреждения;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения профкома или на основании коллективного договора.

76. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией по распределению стимулирующих доплат и надбавок, созданной на основании приказа директора учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам директор учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам.

77. Размер выплат стимулирующего характера максимальными размерами не ограничивается.

78.Выплаты стимулирующего характера:

1.За общий педагогический стаж:

- до 5 лет -2%
- от 5 до 10 лет -5%
- от 10 до 15 –6%
- от 15 до 20 лет –7%
- свыше 20 лет –10%

2.За стаж медицинской работы: в размере 0,15 оклада (должностного оклада) за первые три года и по 0,15 оклада (должностного оклада) за каждые последующие два года непрерывной работы, но не более 0,45 оклада (должностного оклада).

3.За работу с воспитанниками по СИПР и индивидуальным программам- 0,5% (за каждую программу);

4.За работу с воспитанниками (диагноз F – 71) - 0,5% (за каждого воспитанника);

5.Молодым специалистам (до 3-х лет) производить ежемесячную доплату в размере 3000 рублей.

79.Критерии и порядок распределения стимулирующего фонда учителей и узких специалистов:

- За применение и внедрение инновационных технологий и методик по предмету - 1 балл;
- За внеплановые курсы повышения (более 2 раз в 3 года) – 1 балл;
- За выступления с обобщением опыта работы на уровне:

- области – 3 балла;

- района – 2 балла;

- учреждения – 1балл;

- ШМО – 0,5 баллов

- Публикации в научно-методических изданиях, СМИ с обобщением опыта работы на уровне:

- области -3 балла;

- района – 2 балла;

- на сайте учреждения – 0,5 баллов.

За подготовку и проведение общешкольных мероприятий – 2 балла

- Результативность обеспечения безопасности обучающихся (воспитанников), здоровьесбережение, социальное сопровождение и защита (самовольные уходы, случаи употребления ПАВ, попытки суицидов, случаи травматизма) – 1 балл (-1 балл);
- Участие и достижения обучающихся (воспитанников) в конкурсах, соревнованиях различного уровня:

- всероссийский уровень (заочное участие с продуктами деятельности учащихся):
  - 1 место – 4 балла;
  - 2 место – 3 балла;
  - 3 место – 2 балла;
  - за участие – 1 балл.

- областной уровень (заочное участие с продуктами деятельности учащихся):
  - 1 место – 3 балла;
  - 2 место – 2 балла;

- 3 место – 1 балл;
- за участие – 0,5 баллов.

- районный уровень (заочное участие с продуктами деятельности учащихся):
- 1 место – 2 балла;
- 2 место – 1 балла;
- 3 место – 0,5 баллов;

-всероссийский уровень (очное участие) – 6 баллов;

- областной уровень (очное участие):
- 1 место – 5 баллов;
- 2 место – 4 балла;
- 3 место – 3 балла;
- за участие – 2 балла.

- районный уровень (очное участие):
- 1 место – 3 балла;
- 2 место – 2 балла;
- 3 место – 1 балл;
- за участие – 0,5 баллов.

- Отсутствие замечаний в части предоставления достоверной информации с соблюдением сроков по запросам – 1 балл (-1балл);

80.Критерии и порядок распределения стимулирующего фонда воспитателей:

- за применение и внедрение инновационных технологий и методик по предмету - 1балл;
- за внеплановые курсы повышения (более 2 раз в 3 года) – 1 балл;
- за выступления с обобщением опыта работы на уровне:

- области – 3 балла;

- района – 2 балла;

- учреждения – 1балл;

- ШМО – 0,5 баллов

- Публикации в научно-методических изданиях, СМИ с обобщением опыта работы на уровне:

- области - 3 балла;

- района – 2 балла;

- на сайте учреждения – 0,5 баллов.

За подготовку и проведение общешкольных мероприятий – 2 балла;

- Результативность обеспечения безопасности обучающихся (воспитанников), здоровьесбережение, социальное сопровождение и защита (самовольные уходы, случаи употребления ПАВ, попытки суицидов, случаи травматизма) – 1 балл;
- За соблюдение санитарно-гигиенических норм, внешний вид воспитанников - до 2 баллов;
- Участие и достижения обучающихся (воспитанников) в конкурсах, соревнованиях различного уровня:

- всероссийский уровень (заочное участие с продуктами деятельности учащихся):
- 1 место – 4 балла;
- 2 место – 3 балла;
- 3 место – 2 балла;

- за участие – 1 балл.

- областной уровень (заочное участие с продуктами деятельности учащихся):
  - 1 место – 3 балла;
  - 2 место – 2 балла;
  - 3 место – 1 балл;
  - за участие – 0,5 баллов.

- районный уровень (заочное участие с продуктами деятельности учащихся):
  - 1 место – 2 балла;
  - 2 место – 1 балла;
  - 3 место – 0,5 баллов;

-всероссийский уровень (очное участие) – 6 баллов;

- областной уровень (очное участие):
  - 1 место – 5 баллов;
  - 2 место – 4 балла;
  - 3 место – 3 балла;
  - за участие – 2 балла.

- районный уровень (очное участие):
  - 1 место – 3 балла;
  - 2 место – 2 балла;
  - 3 место – 1 балл;
  - за участие – 0,5 баллов.

- За наполняемость в группе: 40 рублей за воспитанника

81.В целях усиления материальной заинтересованности работников в применении прогрессивных форм организации труда, повышение качества работы, качества обучения и воспитания производить доплаты и надбавки в зависимости от полученного результата:

1.Заместитель директора по УВР: до 100%

- за сложность и напряжённость в работе, ненормированный рабочий день;
- за достижения обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;
- за высокий уровень организации и результативность методической работы (организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, методической работы, участие в работе территориальных методических объединений, динамика качества работы учителей, чей опыт обобщён на различных уровнях и т.д.);
- за организацию инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы;
- за высокий уровень организации аттестации педагогических кадров и её результативность (динамика количества учителей, прошедших аттестацию).

2 .Заместитель директора по ВР: до 100%

- за сложность и напряжённость в работе, ненормированный рабочий день;
- за качественное выполнение плана воспитательной работы;
- за качественную организацию работы органов ученического самоуправления
- за степень благоприятности психологического климата в детском коллективе;
- за организацию эффективного взаимодействия с семьёй;
- за снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учёте в ПДН, на внутришкольном учёте;
- за занятость обучающихся во внеурочное время.

3. Заведующий хозяйством: до 100%

- За сложность и напряжённость в работе;
- за антитеррористическую безопасность;
- за обеспечение выполнения пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности;
- за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (текущий и капитальный ремонт);
- за подготовку школы к новому учебному году;
- за своевременное заключение договоров.
- за участие в организации госзакупок во исполнение 44-ФЗ
- за экономию по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.
- за оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий

4. Работники бухгалтерии, экономист: до 100%

- За сложность и напряжённость в работе;
- за отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета;
- за разработку новых программ, положений;
- за подготовку экономических расчётов;
- за выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностной инструкцией.

5. Специалист по кадрам: до 100%

- за организацию работы по учёту кадров;
- за ведение делопроизводства на качественном уровне;
- за выполнение обязанностей секретаря;
- за сложность и напряжённость в работе.

6. Медицинский работник: до 100%

- за внедрение нетрадиционных методов профилактики заболевания воспитанников;
- за внедрение здоровьесберегающих подходов в учебно-воспитательный процесс;
- за тесное сотрудничество с педагогами, родителями по вопросам сохранения и укрепления здоровья детей;
- за сложность и напряжённость в работе.

7. Водитель: до 100%

- за эффективное техническое обслуживание и ремонт автотранспорта;
- за обеспечение безопасной перевозки детей;
- за содержание автотранспортного средства в технически исправном состоянии;
- за рациональное использование ГСМ и его экономии;
- за соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- за сложность и напряжённость в работе.

8. Кастелянша: до 100%

- за сохранность вверенного школьного имущества;
- за соблюдение порядка на складе;
- за мелкий ремонт постельных принадлежностей;
- за сложность и напряжённость в работе.

9. Кладовщик **до 100%**

- за качественное ведение документации;
- за бесперебойное обеспечение продуктами питания.
- за сложность и напряжённость в работе.

10. Уборщица служебных помещений: **до 100%**

- за проведение генеральных уборок;
- за содержание участка в соответствии с требованиями СанПина;
- за качественную уборку помещений;
- за проведение косметического ремонта.

11. Младший воспитатель **до 100%**

- За сложность и напряжённость в работе;
- за привитие воспитанникам санитарно-гигиенических норм и правил;
- за неукоснительное выполнение указаний врача по энуретикам;
- за участие в ремонте школьных помещений и зданий.

12 . Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, слесарь **до 100%**

- за проведение профилактической работы систем водоснабжения, сантехники, теплоснабжения;
- за проведение срочного мелкого ремонта, не связанного с функциональными обязанностями.

13. Сторож **до 100%**

- за обеспечение сохранности вверенных объектов и имущества;
- за сложность и напряжённость в работе;
- за строгое соблюдение режима дня.

14. Тракторист **до 100%**

- за обеспечение сохранности вверенной техники и своевременный ремонт;
- за отсутствие ДТП и замечаний;
- За сложность и напряжённость в работе;
- за своевременный подвоз воды для нужд столовой, бани, прачечной, общежития, огорода.

15. Электрик **до 100%**

- за качественное обслуживание и ремонт электрооборудования;
- За сложность и напряжённость в работе;
- за ремонт школьной бытовой техники.

16. Повар **до 100%**

- за соблюдение требований СанПина;
- за консервирование овощей, за заготовку пряностей для улучшения вкусовых качеств блюд;
- за разнообразие блюд и качественное их приготовление.

17. Педагог - библиотекарь **до 100%**

- за сохранность книжного фонда и его ремонт;

- за привитие детям любви к книге и чтению;
- за высокую читательскую активность обучающихся;
- за участие в общешкольных, районных, областных, всероссийских мероприятиях;
- за своевременное оформление тематических выставок.

18. Прачка **до 100%**

- за качественную стирку белья;
- за косметический ремонт помещения;
- за сложность и напряжённость в работе.

19. Машинист (кочегар) котельной **до 100%**

- за безаварийную работу котлов и оборудования в котельной;
- за нормальный тепловой режим в бане и обеспечение стирки белья;
- за своевременное обслуживание котельного оборудования;
- за соблюдение мер пожарной, электробезопасности и охраны труда;

20. Шеф-повар **до 100%**

- за оформление обеденного зала;
- за соблюдение эстетики помещений пищеблока, санитарно-гигиенических требований;
- отсутствие замечаний по итогам проверок;
- за сохранность имущества.

21. Кухонный работник **до 100%**

- за соблюдение требований СанПина;
- за качественное мытьё посуды с моющими дезинфицирующими средствами
- за соблюдение норм ОТ, ТБ, ПБ;
- за отсутствие замечаний по итогам проверок.

82.По решению Комиссии по распределению стимулирующих доплат и надбавок могут быть установлены единовременные выплаты стимулирующего характера.

83. При наличии дисциплинарного взыскания (выговор) размер ежемесячной стимулирующей выплаты составит не более 25% от установленной по итогам работы, при наличии дисциплинарного взыскания (замечания) – не более 50%.

Повышающие коэффициенты

84. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам учреждения с учетом их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также с учетом стажа работы в учреждении.

85. Рабочим и служащим по общеотраслевым должностям могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Указанный коэффициент устанавливается к окладам рабочих, тарифицированных не ниже 6 разряда ЕКТС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Данный коэффициент устанавливается на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Размеры повышающих коэффициентов за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ:

Разряд в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда работников государственных учреждений Курганской области	Размер повышающего коэффициента
9 разряд	0,33
10 разряд	0,45
11 разряд	0,60
12 разряд	0,72

86.Водителям автомобилей, прошедшим подготовку или переподготовку в учебном заведении по утвержденным единым программам и имеющим удостоверение с отметками «В», «С» и «Е», либо «Д» и «Е», или только «Д», устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,1 от должностного оклада.

Водителям автомобилей, имеющим удостоверение с отметками «В», «С», «Д» и «Е» устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,25 от должностного оклада.

87.Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимаются руководителем государственного учреждения персонально в отношении конкретного работника, работающего в государственном учреждении. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0;

88. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет. Всем работникам, занимающим должности служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных учреждениях соответствующей отрасли:

- при выслуге лет от 1 года до 3-х лет - 0,05
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,10
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15
- при выслуге лет свыше 10 лет - 0,20

89. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

90. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Раздел VIII Премирование работников учреждения

91. Премирование работников по результатам работы за год производится в целях их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня

ответственности за порученную работу. Премирование производится в пределах фонда оплаты труда.

92.Основания для назначения и выплаты премии:

- безупречное соблюдение устава, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов образовательного учреждения;
- образцовое выполнение функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, а также инструкциями по охране труда, жизни и здоровья учащихся и работников образовательного учреждения;
- осуществление педагогической деятельности с низким процентом не посещаемости (пропусков) детей;
- создание в соответствии с современными требованиями условий для учебно- воспитательного процесса, а так же проживания воспитанников в общежитии.
- новаторство в педагогической деятельности, использование передового педагогического опыта;
- передача собственного опыта профессиональной педагогической деятельности другим педагогам (в т.ч. за пределами образовательного учреждения);
- достижение высокого уровня знаний учащихся, подтвержденного результатами проверок, а также высокие показатели педагогической работы;
- личное участие в подготовке образовательного учреждения к новому учебному году.

93. Премии начисляются по приказу директора на основании решения комиссии, в состав которой входят директор образовательного учреждения, председатель профсоюзного комитета, заместители директора.

94. Премии руководителю выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения на основании представления образовательного учреждения по приказу директора Департамента образования и науки Курганской области.

95. Основания для полного или частичного не начисления премии:

- нарушение устава, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов образовательного учреждения;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной опасности, а также инструкций по охране жизни и здоровья детей и работников образовательного учреждения:
- жалобы родителей и иных лиц на нарушение педагогом норм педагогической этики, Правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования;
- получение обучающимися (воспитанником), работником травмы или иного повреждения здоровья по вине работника образовательного учреждения:
- повреждение имущества образовательного учреждения;
- нарушение правил ведения документации.
- При наличии дисциплинарного взыскания (выговор) премия не выплачивается.

96. В пределах экономии фонда оплаты труда может производиться единовременное премирование**:**

- премии к юбилейным датам работников: юбилярам (50, 55, 60, 65 лет) при стаже работы в организации:
- до 1 года - половину должностного оклада;
- от 1 года до 5 лет - один должностной оклад;
- свыше 5 лет - два должностных оклада.
- премии за выполнение общественно значимых дел (победа в конкурсе, соревновании и т.д.)
- премии к праздникам: «День защитника Отечества», «8 Марта», профессиональным

праздникам.

97.В целях социальной защищенности работников организации и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя применяется единовременное премирование работников учреждений:

- при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации:
- при награждении нагрудными знаками, предусмотренными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 сентября 2016 года №1223 «О знаках отличия в сфере образования и науки»;
- при награждении государственными наградами и наградами Курганской области;
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Порядок выплаты вознаграждения из фонда экономии заработной платы учреждения

1. Премия выплачивается из экономии фонда заработной платы два раза в год: к отпуску и в конце календарного года, исходя из суммы экономии.
2. Размер вознаграждения зависит от результатов труда всех категорий работников школы и продолжительности его непрерывного стажа.
3. При невыполнении требований к результатам труда размер вознаграждения может быть уменьшен, либо вознаграждение не выплачивается.
4. Меры поощрения не применяются к работнику, получившему дисциплинарное взыскание в течение года.

98.Премиальные выплаты устанавливаются следующим образом:

- Руководителю учреждения – по приказу Департамента образования и науки Курганской области;
- Руководителям структурных подразделений (заместителю директора по УВР, заместителю директора по ВР, главному бухгалтеру, заведующему хозяйством, шеф-повару) – руководителем учреждения;
- Работникам, занятым в структурных подразделениях – по представлению руководителей структурных подразделений.

99.Премия может быть выплачена в размере должностного оклада, либо части должностного оклада (% от должностного оклада), либо в абсолютном размере.

Порядок и условия выплаты материальной помощи

1. Материальная помощь оказывается работнику в следующих случаях:

- смерть ближайшего родственника (родителей, детей, мужа (жены), родных братьев и сестер);
- при стихийных бедствиях и обстоятельствах, причиняющих ущерб сотруднику школы;
- при приобретении путёвки для санаторного лечения;
- при дорогостоящем лечении, операции;
- обучающимся заочно в средних специальных и высших педагогических заведениях.

2. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда.

3. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

4.Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.