

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения «Серафимовичская школа-интернат»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда, Уставом и Коллективным договором между работниками и учреждением.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения «Серафимовичская школа-интернат» (далее – организация), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников организации;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников организации включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера

и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным комитетом образования и науки Волгоградской области (далее - учредитель).

1.6. Оплата труда работников организации, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников организации осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Условия оплаты труда работников организаций, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

## 2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников организации устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем; требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных организации:

2.5.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.5.2. Заработная плата устанавливается учителям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

2.5.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.5.5. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.6. Учебная нагрузка распределяется руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного

органа , который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником .

Объем учебной нагрузки , установленный педагогическому работнику при заключении трудового договора , не может быть уменьшен на следующий учебный год , за исключение случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не устанавливается.

2.6.1. Предельный объем учебной работы, который может выполняться в той же образовательной организации:

руководителем образовательной организации- определяется учредителем;

другим работникам , ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя)- определяется руководителем образовательной организации.

Учебная работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

Предоставление учебной работы лицам , выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации ( включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии , если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной работой по своей специальности а объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.7.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательной организации;

2.7.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.8. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий.

2.8.1. За педагогическими и другими работниками организации при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем организации или органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Волгоградской области, осуществляющими управление в сфере образования), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

2.8.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Волгоградской области, осуществляющими управление в сфере образования и образовательными организациями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

2.8.3. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.8.4. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.

2.8.5. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря, для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники образовательных организаций в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных

работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

2.8.6. При создании на базе образовательной организации временной экскурсионно-туристской базы, оздоровительного лагеря для детей из других регионов и привлечении к работе на этой базе и в лагере работников образовательной организации, на базе которой они размещены (в том числе директоров, их заместителей, учителей и других), оплата их труда осуществляется за счет средств данных туристских баз и лагерей. При этом указанные работники в этот период от основной работы в образовательной организации не освобождаются и привлекаются администрацией этих организаций к работе в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы).

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера,

3.1. Работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада

(должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].



Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

За работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается районный коэффициент и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации регулируемыми вопросы оплаты труда.

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в размерах установленных согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3.7. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем организации по согласованию с коллегиальным органом управления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии.

3.8. В учреждениях с контингентом обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии доплаты к окладу (должностному окладу) (ставке) устанавливаются по двум основаниям.

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
  - а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;
  - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
  - а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;
  - б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов;
  - в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты:
  - а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
  - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
  - в) единовременная премия.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организации:

4.4.1. Надбавка за интенсивность.

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов;

за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Водителям автомобилей устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке надбавка за классность в следующих размерах:

- водителям автомобилей 1-го класса – до 15 процентов;
- водителям автомобилей 2-го класса – до 5 процентов.

Квалификационные категории "водитель автомобиля второго класса", "водитель автомобиля первого класса" устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("B", "C", "D", "E").

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "B", "C", "E" или "D".

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "B", "C", "D" и "E".

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова "Народный", - до 50 процентов

оклада (должностного оклада), ставки "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.6. Размер выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливается Положением об оплате труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения «Серафимовичская школа-интернат».

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Размер выплаты стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки в месяц в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;
- свыше 15 лет - 10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Общий трудовой стаж работы исчисляется на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности."

4.7.1. Выплата стимулирующего характера работникам библиотек образовательной организации за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенных Законом Волгоградской области от 13 мая 2008 г. N 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области".

4.8. Премияльные выплаты.

Премия выплачивается работнику в период его трудовых отношений в организации за фактически отработанное время.

4.8.1. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300

процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

#### 4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9. Размеры и срок, на который работникам организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

Выплаты стимулирующего характера работникам школы – интерната устанавливаются сроком от одного до двенадцати месяцев.

Основанием для пересмотра установленных размеров выплат:

- выполнение работником непредвиденных и срочных работ (в пределах фонда оплаты труда);
- достижение высоких показателей в работе (в пределах фонда оплаты труда);
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук;
- нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья;
- нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики);
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- ухудшение качества выполняемых работ работником (наличие установленных нарушений, выявленных в ходе проверок);
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного

процесса;

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

Оценка критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам осуществляется рабочей комиссией, согласно приложения 4 настоящего Положения

Рабочая комиссия создается приказом по школе - интернату. В состав рабочей комиссии включаются представители Совета школы-интерната, профсоюзной организации и администрации школы – интерната.

Рабочая комиссия на основании заполненных критериев и целевых показателей оценки эффективности работы составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов каждому работнику и утверждает его на заседании с обязательным оформлением протокола.

Для оценки каждый работник школы – интерната (в том числе совместитель) представляет заместителям директора листы результативности работы.

Итоговый балл стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

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

Стимулирующие выплаты могут также начисляться в соответствии с порядком установления стимулирующих выплат на основании служебных записок заместителей руководителя школы - интерната или руководителей методических объединений в пределах фонда оплаты труда.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются в соответствии с приложением 3 данного Положения по согласованию с учредителем.

4.11. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.12 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию (классность), повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности ) для педагогических работников

устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки – пропорционально занимаемой штатной единицы и (или) учебной работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более – от оклада (должностного оклада) ставки.

## 5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Зарботная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом 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".

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется:

при штатной численности менее 2500 единиц - в кратности 5;

при штатной численности от 2500 и более - в кратности 8;

5.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностного оклада руководителю организации определяется нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

Размер должностного оклада руководителя организации не должен превышать предельный размер должностного оклада руководителя организации, равный 95 процентам ежемесячного оклада руководителя органа исполнительной власти Волгоградской области, по состоянию на 30 августа 2017 г. Предельный размер должностного оклада руководителя организации, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации (в том числе руководителей организации), проведенной после его установления..



5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации, главного бухгалтера организации устанавливаются исходя из штатной численности работников организации:

при штатной численности работников организации менее 60 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации;

**от 60 и более - на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;**

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации и главного бухгалтера устанавливаются руководителем организации.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя организации, главного бухгалтера их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.6. С учетом условий труда руководителю организации, заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем организации в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации (за исключением надбавки, за общий трудовой стаж, за выслугу лет) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

интенсивность и высокие результаты работы;

результативная организационно-управленческая(финансовая) работа;

организация приносящей доход деятельности в организации.

5.8. Надбавка за общий трудовой стаж устанавливаются руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

5.9. Руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя организации на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера организации и его размерах принимается руководителем организации на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

5.9.1. Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера:

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	Критерии оценки эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу
1	2	3	4
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы	До 1,95
2.	Результативная организационно-управленческая (финансовая) работа	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,05

3.	Организация приносящей доход деятельности в организации	Размер дохода за год, предшествующий установлению персонального повышающего коэффициента (рублей):	
		от 100 000 до 500 000	0,05
		от 500 001 до 1 000 000	0,1
		от 1 000 001 до 2 000 001	0,15
		от 2 000 001 до 4 000 001	0,2
		от 4 000 001 до 6 000 001	0,25
		от 6 000 001 до 8 000 001	0,3
		от 8 000 001 до 10 000 001	0,35
		от 10 000 001 до 15 000 001	0,4
		от 15 000 001 до 20 000 001	0,45
		от 20 000 001 до 30 000 001	0,5
		свыше 30 000 001	0,55

5.9.2 Персональный повышающий коэффициент по показателю "организация приносящей доход деятельности в организации" выплачивается за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.10. Руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации в целях поощрения могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премирование руководителя организации производится по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя, оценки качества работы организации, устанавливаемых учредителем.

Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер

премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

Установленные размеры премий по итогам работы (за месяц, квартал, год), а также общий размер премий по итогам работы могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области, заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя.

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает председатель комитета образования и науки Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя организации в расчете на год.

6.3. Работникам организации может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организации.

Размер материальной помощи работникам организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения «Серафимовичская школа-интернат»

## РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) (ставок)  
по профессиональным квалификационным группам работников государственного казенного общеобразовательного учреждения «Серафимовичская школа-интернат»

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (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")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	10314
	младший воспитатель	
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	1 квалификационный уровень:	10100
	инструктор по труду, старший вожатый	
	2 квалификационный уровень:	10150
	педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	
	3 квалификационный уровень:	10200
	воспитатель, педагог-психолог	
	4 квалификационный уровень:	10250

- учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед,  
педагог-библиотекарь
- 1.3. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности руководителей структурных  
подразделений»
- 2 квалификационный уровень: 17189
- заведующий библиотекой, заведующий  
медпунктом
2. Профессиональные квалификационные группы  
должностей медицинских и фармацевтических  
работников (в соответствии с приказом  
Министерства здравоохранения и социального  
развития Российской Федерации от 6 августа  
2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных  
квалификационных групп должностей  
медицинских и фармацевтических работников")
- 2.1. Профессиональная квалификационная группа  
"Должности среднего медицинского и  
фармацевтического персонала"
- 3 квалификационный уровень: 12075
- медицинская сестра
- 2.2. Профессиональная квалификационная группа  
"Должности врачей и провизоров"
- 2 квалификационный уровень: 19400
- врач-специалист
3. Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых должностей руководителей,  
специалистов и служащих (в соответствии с  
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")
- 3.1. Профессиональная квалификационная группа  
"Должности руководителей, специалистов и  
служащих второго уровня":
- 2 квалификационный уровень: 10743
- заведующий складом, заведующий хозяйством
- 3 квалификационный уровень: 11281
- шеф-повар

3.2.	Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":	
	1 квалификационный уровень:	11012
	без категории: специалист по кадрам, библиотекарь. программист	
	2 квалификационный уровень:	11818
	бухгалтер II категории	
4.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих")	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	8058
	кастелянша, кладовщик, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, оператор стиральных машин, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сооружений, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь сантехник, рабочий по ремонту обуви, дворник, сторож (вахтер) (без квалификационного разряда)	
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	10743
	водитель легкового автомобиля, водитель грузового автомобиля, тракторист, повар, сторож	
	4 квалификационный уровень:	12355
	водитель автобуса	
5.	Размеры базовых окладов (должностных окладов) по должностям, не включенных в профессиональные квалификационные группы, работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области	
5.1	Начальник отдела, руководитель службы	18000
5.2	Специалист по закупкам, специалист по охране труда	11012



## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения «Серафимовичская школа-интернат»

## РАЗМЕР

компенсационных выплат за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты/рубли)
1	2	3
1.	за работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы; адаптированные программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (с различными формами умственной отсталости)	руководителям, педагогическим работникам – до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам – до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	руководителям, воспитателям, младшим воспитателям за работу в общеобразовательных организациях с наличием интерната, при условии круглосуточного пребывания более 50 процентов обучающихся в образовательной организации	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением; за обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки


	временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере	
4.	педагогическим и медицинским работникам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях (консультациях) психологических пунктах центрах психолого-педагогической реабилитации и коррекции центре психолого-медико-социального сопровождения центре (пункте) психолого-педагогического и социального сопровождения	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
5.	за проверку письменных работ: учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов, учебных курсов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям по черчению и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки  до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
6.	за классное руководство: в общеобразовательных организациях с наличием интерната в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки
7.	за заведование (руководство) кабинетами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, производственной практикой, методическими, цикловыми и предметными комиссиями и другое	до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки
8.	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных организаций реализующих образовательные программы начального общего основного общего и среднего общего образования в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы	5000 руб.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения «Серафимовичская школа-интернат»

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области

 /М.А. Тетерук /  
« 23 » августа 20 19 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного казенного общеобразовательного учреждения «Серафимовичская школа-интернат»

 /Р.В.Охрименко/  
« 23 » августа 20 19 г.



Критерии и целевые показатели для оценки эффективности работы для установления выплат стимулирующего характера работников государственного казенного общеобразовательного учреждения «Серафимовичская школа-интернат»

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда для педагогических работников

Наименование показателя	Критерии	Размер показателя
<b>1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>		
<b>1.1. Надбавка за интенсивность</b>	1.1.1. За стабильно высокие показатели результативности работы, академические и творческие достижения	1.1.1.1. Положительная динамика (стабильные результаты) освоения общеобразовательных программ АООП и других программ
		1.1.1.2. Наличие участников, призёров и победителей конкурсов, олимпиад различного уровня
		1.1.1.3. Личное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня, наличие ведомственных наград
	1.1.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм, создание	1.1.2.1. Наличие публикаций, обобщение и распространение передового педагогического опыта на различном уровне
	1.1.2.2. Участие в инновационной	до 100%

	областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	деятельности учреждения	
		1.1.2.3.Участие в разработке общеобразовательных программ АООП и других программ	
		1.1.2.4.Наличие системы работы по выявлению и развитию индивидуальных способностей детей	
		1.1.2.5.Применение новых эффективных программ, методик, форм обучения и воспитания детей-инвалидов с применением дистанционных образовательных технологий	
		1.1.2.6.Наличие программ, разработанных педагогами и прошедших экспертизу	
		1.1.2.7. Участие в работе ресурсного центра, консультационного центра, психолого-педагогической службы, в реализации регионального проекта "Поддержка семей, имеющих детей"	
		1.1.2.8.Организация сетевого взаимодействия, социального партнёрства различного уровня	
	1.1.3.За сложность и напряжённость выполняемой работы	1.1.3.1. Активный, инициативный творческий подход к выполнению служебных задач, в том числе по благоустройству	
	1.1.3.2. Выполнение работником срочных работ		
	1.1.3.3.Развитие образовательной информационной среды		
<b>1.2.Персональный повышающий коэффициент</b>	1.2.1.Уровень профессиональной подготовленности работника учреждения	до 100%	
	1.2.2.Сложность, важность выполняемой работы		
<b>2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>			
<b>2.1. Надбавка за качество выполняемых работ</b>	2.1.1.За профессионализм и оперативность в решении вопросов	до 50%	
	2.1.2.За отсутствие претензий к результатам выполнения работ, отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках		
	2.1.3.За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации		
	2.1.4.За качество, оперативность и системность ведения документации		
<b>3. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ</b>			
<b>3.1.Премии по</b>	3.1.1. Успешное и	3.1.1.1.За квартал	до 75% должностного

<b>итогах работы</b>	добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде		оклада
		3.1.1.2.За год	до 300% должностного оклада
<b>3.2.Премия за выполнение особо важных и срочных работ</b>	3.2.1. Достижение специальных показателей	3.2.1.1.На основании приказа о выполнении особо важных работ	до 200% должностного оклада в расчёте на год
<b>3.3.Единовременная премия</b>	3.3.1. За длительную безупречную работу		до 100% должностного оклада в расчёте на год
	3.3.2. За большой вклад в развитие отрасли		
	3.3.3. В связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет)		
	3.3.4. При увольнении в связи с уходом на пенсию		
	3.3.5. В связи с награждением		

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда  
для медицинских работников**

Наименование показателя	Критерии	Размер показателя		
<b>1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>				
<b>1.1. Надбавка за интенсивность</b>	1.1.1. За стабильно высокие показатели результативности работы	1.1.1.1. За системную работу по снижению соматических заболеваний 1.1.1.2. Отсутствие предписаний контролирующих органов 1.1.1.3. Контроль и обеспечение своевременного прохождения медицинского осмотра	до 100%	
	1.1.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	1.1.2.1. Реализация эффективных программ, методик оздоровления обучающихся и профилактики вредных привычек 1.1.2.2. Организация сетевого взаимодействия, социального партнерства различного уровня 1.1.2.3. Отсутствие замечаний в работе пищеблока		
	1.1.3. За сложность и напряжённость выполняемой работы	1.1.3.1. Активный, инициативный творческий подход к выполнению служебных задач, в том числе по благоустройству 1.1.3.2. Выполнение работником срочных работ 1.1.3.3. Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач		
	<b>1.2. Персональный повышающий коэффициент</b>	1.2.1. Уровень профессиональной подготовленности работника учреждения 1.2.2. Сложность, важность выполняемой работы		до 100%
	<b>2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>			
	<b>2.1. Надбавка за качество выполняемых работ</b>	2.1.1. За профессионализм и оперативность в решении вопросов		до 50%
		2.1.2. За отсутствие претензий к результатам выполнения работ, отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках		
		2.1.3. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации		
		2.1.4. За качество, оперативность и системность ведения документации		
	<b>3. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ</b>			
<b>3.1. Премии по</b>	3.1.1. Успешное и	3.1.1.1. За квартал	до 75% должностно	

<b>итогам работы</b>	добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	3.1.1.2. За год	го оклада до 300% должностно го оклада
<b>3.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ</b>	3.2.1. Достижение специальных показателей	3.2.1.1. На основании приказа о выполнении особо важных работ	до 200% должностно го оклада в расчёте на год
<b>3.3. Единовременная премия</b>	3.3.1. За длительную безупречную работу		до 100% должностно го оклада в расчёте на год
	3.3.2. За большой вклад в развитие отрасли		
	3.3.3. В связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет)		
	3.3.4. При увольнении в связи с уходом на пенсию		
	3.3.5. В связи с награждением		

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда для специалистов (работников бухгалтерии, заведующего хозяйством, начальника хозяйственного отдела, специалиста по охране труда, специалиста по кадрам, контрактного управляющего, заведующего складом, заведующего библиотекой, заведующего медпунктом, инженера по ремонту, инженера-энергетика, администратора вычислительных сетей, шеф-повара, секретаря, секретаря учебной части)**

Наименование показателя	Критерии	Размер показателя	
<b>1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>			
<b>1.1. Надбавка за интенсивность</b>	1.1.1. За стабильно высокие показатели результативности работы	1.1.1.1. Отсутствие предписаний контролирующих органов	до 100%
		1.1.1.2. Своевременное предоставление текущей и отчётной документации	
		1.1.1.3. Качество подготовки текущей и отчётной документации	
	1.1.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	1.1.2.1. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	
1.1.2.2. Развитие информационной среды образовательной организации			
	1.1.3. За сложность и напряжённость выполняемой работы	1.1.3.1. Активный, инициативный творческий подход к выполнению служебных задач, в том числе по благоустройству	
		1.1.3.2. Выполнение работником срочных работ	
		1.1.3.4. Сложность и напряженность в рамках реализации приносящей доход деятельности	
		1.1.3.5. Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач	
<b>1.2. Персональный повышающий коэффициент</b>	1.2.1. Уровень профессиональной подготовленности работника учреждения		до 100%
	1.2.2. Сложность, важность выполняемой работы		
<b>2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>			
<b>2.1. Надбавка за качество выполняемых</b>	2.1.1. За профессионализм и оперативность в решении вопросов		до 50%
	2.1.2. За отсутствие претензий к результатам выполнения		



<b>работ</b>	работ, отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках		
	2.1.3. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации		
	2.1.4. За качество, оперативность и системность ведения документации		
<b>3. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ</b>			
<b>3.1. Премии по итогам работы</b>	3.1.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	3.1.1.1. За квартал	до 75% должностно го оклада
		3.1.1.2. За год	до 300% должностно го оклада
<b>3.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ</b>	3.2.1. Достижение специальных показателей	3.2.1.1. На основании приказа о выполнении особо важных работ	до 200% должностно го оклада в расчёте на год
<b>3.3. Единовременная премия</b>	3.3.1. За длительную безупречную работу		до 100% должностно го оклада в расчёте на год
	3.3.2. За большой вклад в развитие отрасли		
	3.3.3. В связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет)		
	3.3.4. При увольнении в связи с уходом на пенсию		
	3.3.5. В связи с награждением		

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда для работников, относящихся к обслуживающему персоналу (сторож (вахтер), кастелянша, садовник, дворник, водитель, подсобный рабочий, мойщик посуды, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, уборщик служебных помещений, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник, младший воспитатель, повар, тракторист, оператор стиральных машин)

Наименование показателя	Критерии	Размер показателя		
<b>1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>				
<b>1.1. Надбавка за интенсивность</b>	1.1.1. За стабильно высокие показатели результативности работы	1.1.1.1. Обеспечение бесперебойной работы учреждения 1.1.1.2. Оперативность устранения аварийных ситуаций 1.1.1.3. Участие в генеральных уборках и текущем ремонте учреждения 1.1.1.4. Подготовка учреждения к новому учебному году	до 100%	
	1.1.2. За высокие достижения в работе	1.1.2.1. Инициатива и творческий подход в выполнении обязанностей		
	1.1.3. За сложность и напряжённость выполняемой работы	1.1.3.1. Активный, инициативный творческий подход к выполнению служебных задач, в том числе по благоустройству		
		1.1.3.2. Выполнение работником срочных работ		
		1.1.3.3. Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач		
		1.1.3.4. Содействие достижению общих результатов деятельности		
	<b>1.2. Персональный повышающий коэффициент</b>	1.2.1. Уровень профессиональной подготовленности работника учреждения		до 100%
		1.2.2. Сложность, важность выполняемой работы		

<b>2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>			
<b>2.1. Надбавка за качество выполняемых работ</b>	2.1.1. За профессионализм и оперативность в решении вопросов		до 50%
	2.1.2. За отсутствие претензий к результатам выполнения работ, отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках		
	2.1.3. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации		
	2.1.4. За качество, оперативность и системность ведения документации		
<b>3. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ</b>			
<b>3.1. Премии по итогам работы</b>	3.1.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	3.1.1.1. За квартал	до 75% должностного оклада
		3.1.1.2. За год	до 300% должностного оклада
<b>3.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ</b>	3.2.1. Достижение специальных показателей	3.2.1.1. На основании приказа о выполнении особо важных работ	до 200% должностного оклада в расчёте на год
<b>3.3. Единовременная премия</b>	3.3.1. За длительную безупречную работу		до 100% должностного оклада в расчёте на год
	3.3.2. За большой вклад в развитие отрасли		
	3.3.3. В связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет)		
	3.3.4. При увольнении в связи с уходом на пенсию		
	3.3.5. В связи с награждением		

Примечание:

- общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в разделах 1 и 2 не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц;

- общий размер премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4  
к Положению об оплате труда  
работников государственного  
казенного общеобразовательного  
учреждения «Серафимовичская  
школа-интернат»

Положение

о Комиссии для установления стимулирующих выплат согласно критериям

Настоящее Положение определяет компетенцию, цели и задачи Комиссии для установления стимулирующих выплат согласно критериям работникам государственного казенного общеобразовательного учреждения «Серафимовичская школа-интернат».

1. Комиссия в своей деятельности руководствуется Приказом Комитета образования и науки Волгоградской области № 54 от 19.04.2016 г., ст.5 Закона Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» и Постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», а также настоящим Положением.

2. Комиссия создается в целях оценки эффективности работы сотрудников школы- интерната, а также подготовки предложений по установлению им выплат стимулирующего характера.

3. Основные функции Комиссии:

- осуществление дифференциации оплаты труда работников школы-интерната в соответствии с качеством и интенсивностью их труда;
- определение размера персональных выплат стимулирующего характера работникам за качество и интенсивность труда на соответствующий период;
- разработка критериев и целевых показателей для оценки эффективности и результативности работы работников ГКОУ «Серафимовичская ШИ» для установления выплат стимулирующего характера;

4. Основные задачи Комиссии:

- оценка эффективности деятельности работников ГКОУ «Серафимовичская ШИ» по результатам выполнения целевых показателей эффективности работы;
- подготовка предложений по назначению выплат стимулирующего характера (премиальных выплат) работникам ГКОУ «Серафимовичская ШИ».

5. Состав Комиссии формируется из работников ГКОУ «Серафимовичская ШИ» и утверждается приказом директора.

6. В состав Комиссии входят председатель, заместитель председателя, секретарь и члены Комиссии.

7. Порядок работы Комиссии

7.1. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся для установления выплат стимулирующего характера работникам на основании критериев оценки качества их труда.

7.2. Заседания Комиссии назначает и ведет председатель, а в его отсутствие -заместитель председателя. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь. Секретарь комиссии обладает правом голоса при голосовании.

7.3. Председатель Комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
- вносит предложения по изменению состава Комиссии;
- решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии;
- подписывает протокол Комиссии.

7.4. Секретарь Комиссии:

- принимает документацию от заместителей руководителя ОУ;
- извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний Комиссии;
- знакомит членов Комиссии с имеющимися сведениями и материалами, связанными с деятельностью Комиссии;
- организует заседания и ведет протоколы Комиссии;
- формирует выписку из протокола заседания Комиссии и направляет ее директору школы-интерната.
- подписывает протокол Комиссии.

7.5. Члены комиссии:

- участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражают в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;
- иницируют проведение заседания Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии.

Член Комиссии обязан принимать участие в ее работе и не может делегировать свои полномочия другому лицу.

Член Комиссии может быть выведен из ее состава в следующих случаях:

1. по собственному желанию, выраженному в письменной форме;
2. при изменении места работы или должности.

На основании протокола заседания с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

7.6. Заместители руководителя представляют секретарю представления на сотрудников для решения вопроса о назначении выплат стимулирующего характера на заседании комиссии.

7.7. Итоговое решение о результатах оценки качества труда работников

оформляется протоколом заседания Комиссии.

7.8. Утвержденный протокол с результатами оценки передается директору школы- интерната.

7.9. Директор на основании протокола Комиссии издает приказ об установлении работникам персональных выплат стимулирующего характера за качество трудовой деятельности.

7.10. Вопрос о снятии (или неустановлении) стимулирующей надбавки работнику за качество и интенсивность трудовой деятельности рассматривается Комиссией в случаях:

- нарушения работником трудового законодательства, ПВТР, при наличии жалоб со стороны других участников образовательного процесса, снижении качества работы и ее результативности;
- увольнения сотрудника.

7.11. Директор представляет в Комиссию имеющиеся материалы, являющиеся основаниями для снятия (или неустановления) стимулирующих надбавок за качество и интенсивность труда.

7.12. Комиссия на своем заседании рассматривает представленные материалы и принимает решение о снятии (или неустановлении) стимулирующей надбавки работнику за качество и интенсивность труда.

7.13. Все решения Комиссии принимается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины от установленного числа членов Комиссии. При голосовании каждый член Комиссии имеет один голос.

7.14. На заседания Комиссии при необходимости могут приглашаться работники школы-интерната для уточнения материалов, представленных в Комиссию.

оформляется протоколом заседания Комиссии.

7.8. Утвержденный протокол с результатами оценки передается директору школы- интерната.

7.9. Директор на основании протокола Комиссии издает приказ об установлении работникам персональных выплат стимулирующего характера за качество трудовой деятельности.

7.10. Вопрос о снятии (или неустановлении) стимулирующей надбавки работнику за качество и интенсивность трудовой деятельности рассматривается Комиссией в случаях:

- нарушения работником трудового законодательства, ПВТР, при наличии жалоб со стороны других участников образовательного процесса, снижении качества работы и ее результативности;
- увольнения сотрудника.

7.11. Директор представляет в Комиссию имеющиеся материалы, являющиеся основаниями для снятия (или неустановления) стимулирующих надбавок за качество и интенсивность труда.

7.12. Комиссия на своем заседании рассматривает представленные материалы и принимает решение о снятии (или неустановлении) стимулирующей надбавки работнику за качество и интенсивность труда.

7.13. Все решения Комиссии принимается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины от установленного числа членов Комиссии. При голосовании каждый член Комиссии имеет один голос.

7.14. На заседания Комиссии при необходимости могут приглашаться работники школы-интерната для уточнения материалов, представленных в Комиссию.