



**Государственное казенное общеобразовательное учреждение Ростовской области
«Донецкая специальная школа-интернат»
(ГКОУ РО Донецкая школа-интернат)**

346330, Ростовская область,
г. Донецк, ул. Некрасова, .1

Тел.(8-86368) 2-72-94, 9-79-26 тел/факс 2-72-95
E-mail: ski_donetsk@rostobr.ru

Рассмотрено и согласовано
Советом трудового коллектива
Председатель СТК _____ Т. Д. Коваленко

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКОУ РО Донецкой шко-
лы-интерната
_____ Н.В. Лобанова
Приказ от «__» _____ 2020 г. № ____

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
государственного казенного общеобразовательного учреждения Ростовской области
«Донецкая специальная школа-интернат»**

Раздел 1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) регулирует порядок оплаты труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Ростовской области «Донецкая специальная школа-интернат» (далее — учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным закон "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29.12.2012 г. (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.02.2021);
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021);
- Постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области»; (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.06.2020);
- Областным законом от 03.10.2008г № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» (с изменениями от 23.12.2013 N 85-зс);
- Приказом от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников. (с изменениями от 13.05.2019 N 234)
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников». (с изменениями от 03.03.2017 N 233Н)
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». (с изменениями от 11.12.2008 N 718Н).
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- Постановлением Правительства Ростовской области от 06.10.2020 г. № 46 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей».

1.3. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 03.10.2008г № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» (с изменениями от 23.12.2013 N 85-зс).

1.4. Положение вводится с целью эффективного решения уставных задач учреждения, установления единого порядка расходования средств на оплату труда и материального стимулирования работников с 01.10.2020 г. Положение включает в себя: порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы; порядок и условия установления выплат компенсационного характера; порядок и условия установления выплат стимулирующего характера; условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и

главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера; особенности условий оплаты труда педагогических работников; другие вопросы оплаты труда.

1.5. Положение направлено на стимулирование роста исполнительской, служебной, производственной дисциплины и ответственности, профессионального и творческого подхода работников к исполнению своих должностных обязанностей и предполагает обеспечение зависимости между количеством, качеством и эффективностью труда каждого работника и результатами работы учреждения в целом.

1.6. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением, заработную плату работников учреждения следует определять исходя из:

- должностных окладов, ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера и иных выплат.

1.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам согласно разделу 3 настоящего Положения.

1.8. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты устанавливаются работникам согласно разделу 4 настоящего Положения.

1.9. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»: должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат; ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

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

1.11. Основу формирования и дифференциации должностных окладов и ставок заработной платы работников составляют размеры должностных окладов, (окладов) и ставки заработной платы, предусмотренные Примерным положением об оплате труда работников государственных казенных образовательных учреждений Ростовской области (Постановление Правительства РО от 29.11.2016 № 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей»).

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

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

норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

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

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

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

1.15. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования. Профессиональные квалификационные группы (ПКГ), размеры должностных окладов по ПКГ по должностям служащих, должностные оклады и ставки заработной платы работников устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения.

1.16. На выполнение разовых работ, не свойственных основной деятельности учреждения, и при условии, что эти работы не могут быть выполнены работниками списочного состава, в том числе из-за недостаточной квалификации, с физическими лицами заключаются договоры гражданско-правового характера (договоры подряда, договоры на оказание возмездных услуг и т.п.). В них указываются объемы поручаемых работ, после выполнения которых составляются акты приема-сдачи выполненных работ. Оплата выполненных работ производится либо по имеющимся расценкам на аналогичные работы, либо по соглашению сторон.

1.17. Удержания из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.137) и иными федеральными законами. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику за счёт заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращённого аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счётных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое.

В указанных выше случаях работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения неотработанного аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20% , а в случаях, предусмотренных федеральными законами – 50% заработной платы, причитающейся работнику. В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70 %.

1.18. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается федеральным законом.

1.19. Выплата заработной платы производится два раза в месяц — 7-го и 22-го числа каждого месяца. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями.

1.20. Денежные средства в счет заработной платы перечисляются в безналичном порядке на лицевые счета работников в банке. В отдельных случаях, по решению руководителя школы-интерната, они могут быть выданы из кассы организации.

1.21. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении.

1.22. В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также все иные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.23. Оплата отпуска Работникам производится не позднее чем за три календарных дня до его начала.

Раздел 2.

Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

2.2. Профессии работников, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности работника.

2.3. Одна и та же профессия работника может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

2.4. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по должностям работников ГКОУ РО Донецкой школы-интерната приведены ниже в таблицах 1,2,3,4,5,6.

Таблица1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого		

уровня		
1-й квалификационный уровень	Помощник воспитателя	5071

Таблица 2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; Музыкальный руководитель; Старший вожатый	8027
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; Социальный педагог	8417
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; Педагог-психолог	8828
4-й квалификационный уровень	Учитель; Учитель-логопед	9262

Таблица 3. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по должностям медицинских работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Должностной оклад, (рублей)
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3-й квалификационный уровень	Медицинская сестра	6157
ПКГ «Врачи и провизоры»		
2-й квалификационный уровень	Врачи-специалисты	6767

2.5. Должностные оклады по должностям медицинских работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Таблица 4. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по должностям работников культуры

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Должностной оклад, (рублей)
ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»	Библиотекарь	6767

2.6. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении про-

фессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Таблица 5. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по общепромышленным должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Должностной оклад, (рублей)
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Секретарь-машинистка	5071
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	Специалист по кадрам; Инженер-электроник	6449
2-й квалификационный уровень	Бухгалтер 2 категории	6767
3-й квалификационный уровень	Экономист 1 категории	7103

2.7. Должностные оклады по общепромышленным должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Таблица 6. Размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по общепромышленным профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень. Наименование должности	Ставка заработной платы, (рублей)
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	1-й квалификационный разряд: Сторож; Вахтёр; Дворник; Уборщик служебных помещений	4169
	2-й квалификационный разряд: Кастелянша; Кладовщик; Кухонный рабочий; Машинист (кочегар) котельной; Машинист по стирке и ремонту спецодежды; Мойщик посуды	4411
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 –й квалификационный уровень	4-й квалификационный разряд: Водитель автомобиля; Повар;	4957

	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
--	---	--

2.8. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.9. Ставка заработной платы исходя из 4-го квалификационного уровня ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки обучающихся (учащихся, воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

Раздел 3.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В учреждении работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, за работу в выходные и праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается федеральным законом.
- 15. Выплата заработной платы производится два раза в месяц — 7-го и 22-го числа каждого месяца. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями.

3.2. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставка заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (если иное не установлено настоящим Положением).

3.3. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставка заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы.

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

3.5. Приказ об установлении доплат издается директором на календарный год. Снижение, отмена доплат оформляется приказом директора.

3.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

3.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.8. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в школе-интернате, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке

условий труда», в размере не менее 4 % (процентов) должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В учреждении с учетом конкретных условий работы во вредных и тяжелых условиях труда, установлены следующие доплаты от ставки заработной платы:

- Уборщик служебных помещений (за применение в работе «хлорамина», извести хлорной – 8 %;
- Повар (за работу у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки) – 8 %;
- Машинист котельной (за работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей) – 8 %;
- Помощник воспитателя (за применение в работе «хлорамина») – 4 %;
- Мойщик посуды (за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с использованием моющих средств) – 4 %;
- Кухонный рабочий (работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука) – 4 %;
- Кладовщик (за поднятие тяжестей) – 4 %;
- Машинист по стирке и ремонту спецодежды ((тяжесть трудового процесса) стирка, сушка и глажение спецодежды и других предметов) – 4 %;
- Водитель автомобиля – 4 % (виброакустические факторы – шум).

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях.

С целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда не реже, чем 1 раз в 5 лет (Приказ Минтруда России от 24.01.2014 N 33н "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению" (Зарегистрировано в Минюсте России 21.03.2014 N 31689)).

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

3.10. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в размерах установленных Постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 г. № 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей».

Таблица 7. Размеры доплаты за работу в особых условиях труда работникам учреждения

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (Проценты) %
<i>За работу в специальных общеобразовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья:</i>		
1.	Руководитель учреждения, главный бухгалтер, заместитель директора	

	по административно-хозяйственной части, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, учитель, учитель-логопед, воспитатель, инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, библиотечкарь, врач, медицинская сестра, помощник воспитателя, бухгалтер 2 категории, экономист 1 категории, водитель 1 класса IV разряда	20
2.	Секретарь-машинистка, специалист по кадрам, инженер-электроник, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастильянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, сторож, вахтёр, дворник, уборщик служебных помещений.	15

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.11. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

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

3.13. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.14. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

3.15. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

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

3.16. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 г. № 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей».

Таблица 8. Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Учителя – за классное руководство: 1 – 4 классов 5 – 11 (12) классов	до 20 до 25
2.	Учителя – за проверку тетрадей: 1 – 4 классов	до 15
3.	Учителя, преподаватели – за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
4.	Педагогические работники – за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими,	до 15
5.	Работники учреждений – за работу в методических, цикловых,	

	предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения) секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 20 до 15
6.	Работники учреждений – за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10
7.	Работники учреждений – за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения.	15
8.	Работники учреждений, в том числе библиотекари – за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников); за работу с архивом учреждения	до 25

Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в классе с наполняемостью не менее: в специальных общеобразовательных учреждениях для обучающихся с ОВЗ – 12 человек; для класса «особый ребенок» - 5 человек.

Для классов, наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3.17. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

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

3.19. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, не должен превышать 20 процентов от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории.

3.20. Выплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены приказом руководителя учреждения за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка.

Раздел 4.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера работникам ГКОУ РО «Донецкая школа-интернат» устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях, утвержденным Постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016г. № 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей».

4.1. В учреждении работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- *Педагогическим работникам* – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации учебно-воспитательного процесса. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определены в Положении об оценке эффективности деятельности педагогических работников по организации образовательного процесса в учреждении. (Приложение 1)

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя, по результатам проведения заседания комиссии по распределению надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам (протокол).

- Медицинскому персоналу образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, путем доведения до размеров, указанных в указе Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений, в том

числе руководителям, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

- руководителю учреждения – главным распорядителем средств областного бюджета в соответствии с утвержденным им порядком;
- заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с данным локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

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

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

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

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

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

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

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

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

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

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

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда, согласно **приложению 2**. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и так далее.

Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном главным распорядителем средств областного бюджета, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

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

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за классность водителям автомобилей.

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

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

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

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

Таблица 9. Доплата за квалификационную категорию

Категория	Педагогические работники.	Медицинские работники.
-----------	---------------------------	------------------------

	Размер доплаты (проценты)	Размер доплаты (проценты)
Вторая	Не предусмотрена	7%
Первая	15 %	15%
Высшая	30%	30%

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

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

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

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной

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

- при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов;
- при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов;
- при наличии ведомственной награды – 15 процентов;

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

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

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

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

4.12. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей: имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы, имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

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

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

Раздел 5.

Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

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

5.2. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

5.2.1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно постановлению Правительства Ростовской области от 09.11.2016 г. № 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (Таблица 10).

Таблица 10. Объемные показатели для отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в образовательных учреждениях (Контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года).	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Наличие групп продленного дня		до 20
4.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, работающих в таком режиме. (Контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года).	при наличии до 4 групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 10
		при наличии 4 и более групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 30
5.	Наличие в образовательном учреждении филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов, общежитий, санатория-профилактория	за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих):	
		До 10 человек	до 20
		От 100 до 200 человек	до 30
		Свыше 200 человек	до 50

6.	Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в учреждении (Контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года).	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объекта	до 15
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
10.	Наличие следующих основных средств:		
	автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
11.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и других)	находящихся на балансе учреждения в других случаях	до 30 до 15
12.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 гектар, а при орошаемом земледелии – 0,25 гектар), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид объекта	до 50
13.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объекта	до 20
14.	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
15.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
16.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащения оборудованием	до 10

Примечание к таблице 10. 1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается главным распорядителем средств областного бюджета.

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

5.2.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 4.2.1 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено главным распорядителем средств областного бюджета – за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.2.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяются согласно постановлению Правительства Ростовской области от 09.11.2016 г. № 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (Таблица 11).

Таблица 11. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям

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

5.2.5. Главный распорядитель средств областного бюджета в порядке исключения:

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

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

5.3. Установление должностных окладов руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

5.3.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно постановлению Прави-

тельства Ростовской области от 09.11.2016 г. № 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (Таблица 12).

Таблица 12. Размер должностного оклада руководителя учреждения

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	16056
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	14599
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	13272

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

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

5.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 2 настоящего Положения.

5.5. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Руководитель учреждения, заместители руководителя помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется главным распорядителем средств областного бюджета, заместителями руководителя – руководителем учреждения, но не более 300 часов в год.

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

5.7. В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

5.7.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно постановлению Правительства Ростовской области от 09.11.2016 г. № 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (Таблица 13).

Таблица 13. Размеры предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность	Размеры предельного соотношения
До 50	3
От 51 до 100	4
От 101 до 150	5
Свыше 150	6

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

5.7.3. В исключительных случаях по решению главного распорядителя средств областного бюджета, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для руководителя учреждения и не более 5,5 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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

5.7.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений.

Раздел 6.

Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры, эффективные контракты (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей учреждений и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

Заработная плата на основе ставок заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю - учителям 1-11 классов, педагогам дополнительного образования;
- за 20 часов педагогической работы в неделю - учителям-логопедам;

- за 24 часа педагогической работы в неделю - музыкальным руководителям;
- за 25 часов педагогической работы в неделю - воспитателям;
- за 36 часов педагогической работы в неделю:
 - ✓ педагогам-психологам образовательных учреждений,
 - ✓ социальным педагогам,
 - ✓ старшим вожатым;
 - ✓ инструкторам по труду образовательных учреждений.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);
- учителей, для которых данное учреждение 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.

Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с данным пунктом, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.9. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 5.8, составляет 40 часов в неделю.

6.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за:

- часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

- ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;
- выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется: для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления по-

лученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.11. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата должностного оклада в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1-4 классов - при передаче преподавания уроков музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

6.12. Учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации до конца учебного года, выплачивается заработная плата:

- за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;
- в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой;
- установленная при тарификации, в размере должностного оклада, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за 2 месяца.

6.13. Объем учебной нагрузки учителей и педагогических работников учреждения устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

При установлении учителям и педагогическим работникам, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в учреждении его директором, определяется Министерством общего и профессионального образования Ростовской области, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим учреждением. Преподавательская работа в учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая работа директора учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения Министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

6.14. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию

6.15. Учебная нагрузка учителям и педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет

либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям (педагогическим работникам).

Раздел 7.

Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения главным распорядителем средств областного бюджета.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, утвержденного приложением Постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 г. № 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей».

7.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

7.3. Работникам учреждения из фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь.

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

Материальная помощь в учреждении выплачивается в следующих случаях:

№ п/п	Наименование критериев	Размер выплаты
1.	В целях социальной поддержки, в случае необходимости дорогостоящего лечения, операции сотрудника.	До 10 000
2.	В связи с утратой или повреждением имущества сотрудника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств.	До 10 000
3.	В случае смерти сотрудника и его близких родственников. (Данная материальная помощь, в случае смерти работника школы-интерната, может быть выплачена членам его семьи)	До 10 000

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

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

Раздел 8.

Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

8.2. С момента введения в действие настоящего Положения ранее изданные (утвержденные)

локальные нормативные акты учреждения по оплате труда применяются, если они не противоречат настоящему Положению и не ухудшают положение работников.

8.3. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в

действие в части улучшения положения Работников.

8.4. Во всем, что касается заработной платы и что не предусмотрено настоящим положением следует руководствоваться трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, трудовыми договорами, локальными нормативными актами.

8.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель образовательной организации несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.6. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательной организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложения:

1. Положении об оценке эффективности деятельности педагогических работников по организации образовательного процесса в учреждении на 9 л. в 1 экз.

2. Положение о премировании работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Ростовской области «Донецкая специальная школа-интернат» на 5 л. в 1 экз.

Приложение 2
к положению об оплате труда работников
государственного казенного общеобразовательного
учреждения Ростовской области
«Донецкая специальная школа-интернат» от «__»_____ 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
государственного казенного общеобразовательного
учреждения Ростовской области
«Донецкая специальная школа-интернат»

Глава 1. Общие положения.

1.1. Положение о премировании работников ГКОУ РО Донецкой школы-интерната (далее — Положение) регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работников ГКОУ РО Донецкой школы-интерната (далее - работники).

Настоящее Положение регулирует порядок начисления премиальных выплат в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников к повышению качества выполняемой работы.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- ст. 28, 30 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3);
- Постановлением Правительства Ростовской области от 06.10.2020г. № 46 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей»;
- другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

1.3. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

Глава 2. Источники средств для осуществления выплат и условия их использования

2.1. Выплаты могут осуществляться за счет следующих источников:

- за счет бюджетных средств в пределах установленных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения;
- за счет экономии средств, предусмотренных на оплату труда в пределах установленных бюджетных ассигнований.

2.2. Определение размера средств, направляемых на выплаты, осуществляется учреждениями самостоятельно на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда и фактических расходах на оплату труда за истекший период. При этом определяется сумма экономии фонда оплаты труда с нарастающим итогом с начала года с учетом резерва средств на оплату предстоящих отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

2.3. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда.

Глава 3. Принципы формирования системы премирования работников

3.1. Премирование работников производится единовременно, ежемесячно, ежеквартально или в конце календарного года по результатам труда работника за месяц, квартал или год.

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

3.3. Выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц.

Выплаты учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.4. Размер премий максимальным пределом не ограничивается и зависит от показателей эффективности деятельности работника и наличия финансовых возможностей для формирования премиального фонда.

3.5. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном главным распорядителем средств областного бюджета, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

3.6. Система показателей и условия премирования работников разработаны учреждением самостоятельно и зафиксированы в настоящем Положении.

Глава 4. Порядок премирования работников

4.1. Основанием для начисления и выплаты премии являются служебные записки (представление) зам. директоров о выполнении показателей и условий премирования за соответствующий период.

4.2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе и заместитель директора по воспитательной работе предоставляет руководителю учреждения представление о показателях деятельности работников, оценку выполнения показателей, предусмотренных настоящим Положением по педагогическим работникам, являющихся основанием для премирования.

Обслуживающий персонал представляется к премированию заместителем директора по административно-хозяйственной части.

Главный бухгалтер представляет к премированию аналитическую информацию о показателях деятельности экономиста, бухгалтера.

Работу специалистов для представления на премирование оценивает руководитель.

4.3. На основании аналитической информации, полученной от заместителей руководителя учреждения, собирается комиссия по премированию, в состав которой входят: руководитель учреждения, главный бухгалтер, члены Совета трудового коллектива. Руководитель и данная комиссия определяет размер премиальных выплат.

4.4. На основании протокола заседания комиссии по премированию, руководитель издает приказ о премировании работников, где указывается размер премии и показатели премирования по каждому сотруднику.

Глава 5. Основания и критерии премирования работников (показатели премирования)

5.1. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- выполнение особо важной для учреждения работы;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых в учреждении и за его пределами;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за нее не была установлена надбавка или доплата;
- победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в учреждении, так и за его пределами (в городе, районе, округе, стране);
- победа или получение призовых мест работниками в различных конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в учреждении, так и за его пределами (в городе, районе, округе, стране);
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов).

5.2. При определении размера и вида поощрения учитываются следующие показатели:

Должность	Критерии
<i>Заместители руководителя</i> (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части, глав-	Кроме общих оснований: <ul style="list-style-type: none">• личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;• внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы;

<p>ный бухгалтер)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • степень участия по созданию и поддержанию благоприятного климата в коллективе; • высокий уровень организации производственного труда; • отсутствие (снижение) отчислений (исключений) из школы учащихся в сравнении с предыдущим учебным годом, отсутствие (снижение) фактов преступлений и правонарушений обучающимися школы, сохранение контингента учащихся;
<p><i>Педагогические работники</i> (учитель, воспитатель, учитель-логопед, социальный педагог, педагог-психолог, музыкальный руководитель, старшая вожатая, инструктор по труду, педагог дополнительного образования, библиотекарь)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, работу в творческих группах; • высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.); • подготовку победителей и призеров в спортивных соревнованиях, олимпиадах, смотрах, конкурсах. • качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников (школьного, муниципального, районного, регионального уровня); • за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью, организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения; • за разработку материалов нормативно-правовой базы школы-интерната; • отсутствие (снижение) отчислений (исключений) из школы учащихся в сравнении с предыдущим учебным годом, отсутствие (снижение) фактов преступлений и правонарушений обучающимися школы, сохранение контингента учащихся;
<p><i>Специалисты</i> (бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженер-электроник, секретарь-машинистка, инженер по охране труда, медицинская сестра)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения; • Отсутствие замечаний по итогам выполненных работ, проверок; • высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременная сдача отчетов, грамотное ведение документации;
<p><i>Обслуживающий персонал</i> (повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зда-</p>	<ul style="list-style-type: none"> • постоянное качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями к поддержанию состо-

<p>ний, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, дворник, сторож, уборщик служебных помещений, водитель, помощник воспитателя)</p>	<p>яния школьных территорий и их благоустройству;</p> <ul style="list-style-type: none"> • качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства. • высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, • подготовке объектов к учебному году; • обеспечение бесперебойной работы системы отопления, канализации, водоснабжения, освещения; • выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами.
<p>Для любого работника школы-интерната, независимо от рода деятельности</p>	<ul style="list-style-type: none"> • За качество особо важных работ

Глава 6. Условия снижения премий и их невыплаты

6.1. Работникам не выплачивается премия (полностью или частично) в случае:

- нарушения сроков выполнения работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- наличие обоснованных претензий, жалоб потребителей образовательных услуг;
- допущение порчи имущества, материальных ценностей учреждения;
- упушение и искажение отчетности;
- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания.

6.2. В случае принятия решения о частичном или полном лишении премии в приказе о премировании указываются конкретные причины такого решения.

Глава 7. Заключительные положения

7.1. Помимо условий, перечисленных в настоящем Положении, факторами, влияющим на премирование, является финансовое состояние школы-интерната. Учитывая данные факторы (по данным бухгалтерской и статистической отчетности), при отсутствии средств на эти цели школа-интернат оставляет за собой право не выплачивать премиальные.

7.2. Споры о выплате премий в соответствии с настоящим Положением, если они не могут быть урегулированы непосредственно между сотрудником и руководством школы-интерната, подлежат рассмотрению в установленном законом порядке.

7.3. Положение принимается на общем собрании коллектива образовательного учреждения. О введении в действие нового Положения о премировании, внесении изменений в отдельные статьи или отмене Положения в целом сотрудники школы-интерната предупреждаются не позднее, чем за 2 месяца.