

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЁННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ШКОЛА-ИНТЕРНАТ №17, РЕАЛИЗУЮЩАЯ
АДАптиРОВАННЫЕ ОСНОВНЫЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ»**

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Совета трудового коллектива
ГКОУ СО «Школа-интернат № 17»

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГКОУ СО «Школа-интернат №17»

С.А. Ячменев
14 февраля 2019 г.

М.М.Ицкович
14 февраля 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда ГКОУ СО «Школа-интернат № 17» в условиях эффективного контракта, порядок и условия установления компенсационных и стимулирующих выплат для работников, регулирует другие вопросы оплаты труда в учреждении.

Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

Положение разработано на основании следующих документов:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

Федеральный закон от 21.11.2011 №323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации";

Закона Свердловской области от 20 июля 2015 г. №94-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области";

Закона Свердловской области от 15 июля 2013 года №78-ОЗ «Об образовании в Свердловской области»;

Постановления Правительства Свердловской области от 09.04.2014г. года №282-ПП «Об утверждении Положения о выплате педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена,

компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена на территории Свердловской области»;

Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 г. №2599-р;

Приказа Министерства здравоохранения Свердловской области от 13 сентября 2013 года № 1195-п «Об организации внедрения в государственных учреждениях, подведомственных Министерству здравоохранения Свердловской области, и муниципальных учреждениях здравоохранения города Екатеринбурга эффективного контракта»;

Постановления Правительства Свердловской области от 22 ноября 2017г. №861-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Свердловской области, подведомственных Министерству здравоохранения Свердловской области»;

Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. №678;

Приказа Министерства здравоохранения РФ от 20 декабря 2012 г. N 1183н "Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников";

Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

Приказа Минздрава России от 23.04.2013 №240н "О Порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории";

Приказа Минобрнауки России от 26.09.2016 №1223 (ред. от 18.04.2018) "О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации" (вместе с "Положением о Золотом знаке отличия Министерства образования и науки Российской Федерации", "Положением о ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации");

Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, доведенных письмом Минобрнауки РФ от 29.12.2017г. №ВП-1992/02;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. N 761н;

Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. N 167н;

приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 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";

приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";

Приказа Министерства здравоохранения Свердловской области от 05.11.2013 года №1406-п "Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству здравоохранения Свердловской области";

Приказа Министерства здравоохранения Свердловской области от 26.01.2015 г. №81-п "Об утверждении положения о премировании руководителей государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству здравоохранения Свердловской области";

Приказа Министерства здравоохранения Свердловской области от 18.09.2015 №1382-п «Об утверждении размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях здравоохранения Свердловской области»;

Постановления Правительства Советов Министров СССР от 21.05.1987 №591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР";

Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";

Федерального закона от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда";

Федерального закона от 28 декабря 2017 г. №421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения";

Приказа Минздрава Свердловской области от 30.12.2015 N 2430-п "Об утверждении Порядка составления, утверждения и ведения бюджетных смет областных казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Свердловской области";

Постановления Правительства Свердловской области от 02.03.2017г. №115-ПП «Об утверждении порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров территориального фонда обязательного медицинского страхования Свердловской области, государственных учреждений Свердловской области и государственных унитарных предприятий Свердловской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами

данной информации».

2. Настоящим Положением устанавливаются:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням;

перечень, условия и порядок осуществления и размеры выплат компенсационного характера, повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;

основание, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

3. Фонд оплаты труда в образовательной организации формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных бюджетной сметой на оплату труда работников казенных образовательных организаций, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, при ведении такой деятельности учреждением.

4. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. О предстоящих изменениях условий трудового договора, связанных с изменением системы оплаты труда в организации, работники уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

Глава 2. Порядок определения размеров должностных окладов и ставок заработной платы

1. Заработная плата работников учреждения состоит из нескольких составных частей:

- оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), определяемого на основе отнесения должностей к ПКГ;

- доплат и надбавок компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера (условно-постоянных выплат стимулирующего характера);

- стимулирующих выплат, устанавливаемых за достижение конкретных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника (условно-временных выплат стимулирующего характера).

2. В целях обеспечения престижности и привлекательности

педагогической профессии, обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и результатами труда работников, а также результатами деятельности организаций при стимулирующего характера, недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами и установлении системы оплаты труда обеспечивается упорядочение структуры заработной платы работников организации путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов) с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда образовательной организации.

3. Руководитель образовательной организации имеет право самостоятельно устанавливать размер должностного оклада (оклада) работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учётом соблюдения требований о минимальных размерах должностных окладов (ставок заработной платы), утвержденных Постановлением Правительства Свердловской области от 22.11.2017г. №861-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Свердловской области, подведомственных Министерству здравоохранения Свердловской области».

Руководитель образовательной организации имеет право производить корректировку размеров должностных окладов в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования. Также индексация (изменение) должностных окладов, ставок заработной платы производится в сроки и в размерах, устанавливаемых Правительством Российской Федерации, Правительством Свердловской области и Министерством здравоохранения Свердловской области.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, стимулирующих выплат по ПКГ к окладам педагогического персонала устанавливаются согласно Приложению 1 и 2 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, в частности:

размеры должностных окладов работников образовательных организаций, занимающих должности работников образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

размеры должностных окладов научных работников и руководителей структурных подразделений образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 N 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных

исследований и разработок";

размеры должностных окладов работников образовательных организаций, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих";

размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

размеры должностных окладов работников образовательных организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";

размеры должностных окладов работников образовательных организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по прочим должностям и профессиям, устанавливаются на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

размеры должностных окладов по должностям (профессиям), не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

Не допускается установление по должностям (профессиям), входящих в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различных размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), установление диапазонов их размеров по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда, а также установление повышающих (понижающих) коэффициентов к окладам (ставкам) по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ.

4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми

договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре» устанавливается продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности. Как следует из пункта 2 приложения № 1 к приказу № 1601, в зависимости от занимаемой педагогическим работником должности устанавливается либо фиксированная продолжительность рабочего времени, составляющая 36 или 30 часов в неделю, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющие 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы учителей, педагогов (старших педагогов) дополнительного образования принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям 0-12 классов;
- педагогам дополнительного образования;
- старшим педагогам дополнительного образования.

Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-дефектологам;
- учителям-логопедам.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям.

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре.

Продолжительность рабочего времени **30 часов в неделю**
устанавливается старшим воспитателям.

Продолжительность рабочего времени **36 часов в неделю**
устанавливается:

- старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам;

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- инструкторам по труду;
- педагогам-библиотекарям;
- методистам;
- старшим методистам;
- тьюторам;
- инструкторам-методистам,
- старшим инструкторам-методистам.

В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации для **медицинских работников** устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

В соответствии с разделом VI «Детские психиатрические (психоневрологические) лечебно-профилактические организации, учреждения, отделения, палаты и кабинеты; учреждения социального обслуживания населения и их структурные подразделения, в том числе для слепоглухонемых; дома ребенка (группы) для детей с поражением центральной нервной системы и нарушением психики, организации, осуществляющие образовательную деятельность (группы), для умственно отсталых детей, детей с поражением центральной нервной системы и нарушением психики» Перечня должностей и (или) специальностей медицинских работников, организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную 36-часовую рабочую неделю (Приложение №1 к Постановлению Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности") устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени **36 часов в неделю** по должностям врачей, в том числе врача-руководителя отделения (кабинета), среднего и младшего медицинского персонала, характер и условия труда которых связаны непосредственно с оказанием медицинской помощи и обслуживанием больных:

- врач – педиатр;
- врач – психиатр;
- врач – невролог;
- врач – психотерапевт;
- медицинская сестра;
- медицинская сестра палатная (постовая);

- медицинская сестра по массажу.

Продолжительность рабочего времени **39 часов в неделю** устанавливается по должности заведующий медицинским кабинетом, врач-методист, работа которого в соответствии с должностной инструкцией не связана непосредственно с оказанием медицинской помощи и обслуживанием больных.

Продолжительность рабочего времени **40 часов в неделю** устанавливается по должностям работников учебно-вспомогательного персонала:

- секретарь учебной части;
- дежурный по режиму;
- младший воспитатель.

Продолжительность рабочего времени **40 часов в неделю** устанавливается по прочим, не указанным выше должностям руководителей, специалистов и служащих, по профессиям рабочих и других категорий работников.

5. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Руководитель учреждения:

1) ежегодно в срок до 1 сентября текущего года утверждает тарификационные списки педагогических работников на очередной учебный год (с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года);

2) ежегодно в срок до 31 декабря утверждает тарификационные списки всех работников учреждения, в том числе педагогических работников, на следующий финансовый год.

Глава 3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

1. Перечень выплат компенсационного характера, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам образовательных организаций осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за особенности и специфику работы в организациях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2. Повышенная оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда в порядке, определенном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

Конкретный размер выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

Выплата производится как по основному месту работы, так и за работу в порядке совмещения, совместительства, увеличения объема работы, расширения зоны обслуживания.

Указанные компенсации устанавливаются на определенный срок и выплачиваются до момента устранения влияния вредных и опасных факторов. Устранение вредных и опасных факторов подтверждается результатом проведения специальной оценки условий труда.

Работникам школы, чьи рабочие места признаны вредными или опасными, и с иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени на определенный срок до момента устранения влияния вредных и опасных факторов. Устранение вредных и опасных факторов подтверждается результатом проведения специальной оценки условий труда.

3. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательной организации при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику образовательной организации при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику

образовательной организации в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

Доплаты за увеличение объема работ педагогическим работникам устанавливаются в следующих размерах:

- учителям, воспитателям за классное руководство: 10% от ставки заработной платы (оклада) за каждый класс;

- учителям 1-4 классов за проверку тетрадей: 15% от фактического объема учебной нагрузки. Размер доплаты за проверку тетрадей определяется в зависимости от процента наполняемости класса: при 100% наполняемость – доплата 15%, при наполняемости менее 100% – доплата 7,5%.

- учителям за проверку письменных работ по предметам: русскому языку, литературе, математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению – 10% от фактического объема учебной нагрузки по данным предметам. Размер доплаты за проверку письменных работ определяется в зависимости от процента наполняемости класса: при 100% наполняемость – доплата 10%, при наполняемости менее 100% – доплата 5%. Доплата за проверку письменных работ, предусмотренных по другим предметам (дисциплинам), устанавливается в размере 5% от фактического объема учебной нагрузки по предметам (дисциплинам);

- учителям, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, воспитателям за заведование учебным кабинетом, игровой комнатой, игровой зоной – 10 % производится от ставки заработной платы (оклада);

- учителям за заведование учебными мастерскими и спортзалом – 20% от ставки заработной платы (оклада).

Размеры выплат за увеличение объема работ педагогических работников по другим основаниям - за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации, руководство кружками, работу по организации и проведению экскурсий устанавливаются на основании приказа руководителя в зависимости от объема и сложности дополнительной работы на ограниченный срок, в том числе на условиях почасовой оплаты.

6. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не больше двух месяцев.

Размер оплаты за один час определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем

умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы 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).

Оплата за замещение отсутствующего учителя, 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 учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7. Выплаты за сверхурочную работу: повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

8. Выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов должностного оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада (ставки) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; по желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной часовой ставки сверх оклада 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 часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

10. Работникам школы, непосредственно привлеченным к работе с обучающимися и воспитанниками школы-интерната, в том числе детского сада компенсирующего вида, за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается доплата к окладам, ставкам заработной платы в размере 20 процентов за работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья; с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с тяжелыми и множественными нарушениями.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам согласно данному подпункту и конкретный размер доплат приводится в приложении № 3 настоящего Положения.

Расчёт суммы повышения осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) и (или) педагогической работы.

11. Всем работникам образовательного учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 15% в соответствии с Постановлением Правительства Советов Министров СССР от 21.05.1987 №591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения или определяются тарификацией (для педагогических работников).

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

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

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

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

При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда, при этом районные коэффициенты не должны включаться в состав МРОТ.

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

13. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена на территории Свердловской области педагогическим работникам, участвующим в проведении единого

государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, выплачивается в порядке, определенном Правительством Свердловской области, уполномоченным им органом.

Глава 4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

2. К **выплатам стимулирующего характера** относятся следующие выплаты:

- 1) Гарантированные выплаты стимулирующего характера.
- 2) Переменные выплаты стимулирующего характера.
- 3) Разовые выплаты стимулирующего характера, премиальные выплаты по итогам работы (далее - премии).

Размер выплат стимулирующего характера определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по ПКГ работников на повышающие коэффициенты (проценты).

Премии по итогам работы могут определяться также в абсолютном размере.

3. Условно выплаты стимулирующего характера можно подразделить на следующие три группы.

3.1. Гарантированные выплаты стимулирующего характера (условно-постоянные выплаты), к таким выплатам относятся:

- повышающие коэффициенты к окладам (за наличие квалификационной категории; за наличие ученой степени; за наличие почетного звания), которые устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2. Переменные выплаты стимулирующего характера (условно-переменные выплаты), к таким выплатам относятся:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в их числе (ежемесячная надбавка за сложность, напряженность; особый режим и график работы; за качество, высокие результаты выполняемых работ);
- ежемесячная стимулирующая выплата (премия по итогам работы за месяц), выплачиваемая на основе показателей оценки эффективности деятельности с учётом критериев позволяющих оценить результативность и качество работы.

Данные выплаты могут носить разовый характер, или устанавливаться на

определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.3.Разовые выплаты стимулирующего характера выплачиваются в виде разовых премий по результатам работы.

5. Повышающий коэффициент к окладам - надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим и медицинским работникам в процентах к окладу (должностному окладу) в размерах, утвержденных нормативным правовым актом Министерства здравоохранения Свердловской области (далее - Министерство).

В соответствии с пунктом 10 приказа Министерства здравоохранения Свердловской области от 18.09.2015г. №1382-п «Об утверждении размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях здравоохранения Свердловской области» надбавка за квалификационную категорию устанавливается медицинским, фармацевтическим, педагогическим работникам и по должностям специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг, в процентах к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- 1) при наличии второй квалификационной категории – 10%;
- 2) при наличии первой квалификационной категории – 20%;
- 3) при наличии высшей квалификационной категории – 25%.

Квалификационная категория медицинских и фармацевтических работников учитывается при работе по специальности, по которой им присвоена категория, врачей-руководителей структурных подразделений – когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения, руководителей структурных подразделений учреждений со средним медицинским образованием – по любой специальности среднего медицинского персонала учреждения.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается на 5 лет со дня издания приказа Министерства о присвоении квалификационной категории.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория сроком на 5 лет. Срок действия категории продлению не подлежит. Надбавка за квалификационную категорию педагогических работников выплачивается при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией при предоставлении правового акта аттестационной комиссии в аналогичных размерах:

- 1) при наличии первой квалификационной категории – 20%;
- 2) при наличии высшей квалификационной категории – 25%.

Размер оплаты труда с учетом квалификационных категорий и объема педагогической нагрузки для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется с применением повышающей надбавки к размеру заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат, исчисленному за фактическую педагогическую работу из размера ставки заработной платы, предусмотренного по должностям педагогических работников, не имеющих

квалификационной категории.

6. Выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слова "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели осуществляются:

при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания) ;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).

Размер доплаты за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», составляет 20% от оклада (ставки заработной платы), за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», составляет 50% от оклада (ставки заработной платы).

Выплата доплат за наличие ученой степени, почетных званий производится только по основному месту работы или основной должности, без учета работы на условиях совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

7. **Персональный повышающий коэффициент** устанавливается работнику образовательной организации с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательной организации.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника образовательной организации с учетом соответствия качества работы установленным критериям. Максимальный размер повышающего коэффициента устанавливается нормативным правовым актом Министерства. В соответствии с пунктом 11 приказа Министерства здравоохранения Свердловской области от 18.09.2015г. №1382-п «Об утверждении размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях здравоохранения Свердловской области» размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается с учётом указанных условий на определенный период времени (в пределах текущего финансового года, но на срок не более 1 года), по решению руководителя учреждения в отношении конкретного работника в

размере:

1) по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала и профессий рабочих – до 2,0;

2) по ПКГ должностей медицинских работников, педагогических работников, руководителей подразделений, общепрофессиональных специалистов и служащих и других ПКГ - до 3,0.

8. К выплатам за **интенсивность и высокие результаты работы** относится ежемесячная надбавка за сложность, напряженность, особый режим и график работы, за качество выполняемых работ (далее - надбавка).

Надбавка выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников образовательной организации с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств государственной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации.

Условиями для выплаты надбавки являются:

1) привлечение работника образовательной организации к выполнению особо важных и ответственных работ;

2) ответственное отношение работника образовательной организации к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей.

9. **Ежемесячная стимулирующая выплата (премия по итогам работы за месяц)** устанавливается и выплачивается в соответствии с утвержденными в учреждении «Перечнем критериев оценки эффективности деятельности» и Положением об оценке качества и эффективности трудовой деятельности для каждой категории работников учреждения.

Выплаты устанавливаются за достижение конкретных показателей эффективности деятельности работника в соответствии с разработанными и утвержденными критериями оценки эффективности деятельности работников учреждения. Премирование работников производится на основе показателей оценки эффективности деятельности с учетом их выполнения.

Оценка проводится ежемесячно на заседаниях комиссии, результаты оценки оформляются протоколом заседания в соответствии с Положением.

Для проведения Оценки локальным актом школы создается комиссия по оценке эффективности деятельности и качества выполнения критериев, включающая представителя Совета трудового коллектива.

Основанием для полного или частичного лишения выплат стимулирующего характера является наличие нарушений трудовой дисциплины в следующих случаях:

за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, за нарушение правил

внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда, за невыполнение или ненадлежащее выполнение приказов и распоряжений работодателя – по решению руководителя;

за нарушение трудовой дисциплины, за которое наложено дисциплинарное взыскание:

в виде выговора – работник лишается выплат стимулирующего характера в размере до 100%;

в виде замечания - работник лишается выплат стимулирующего характера не более, чем на 50%.

Лишение или снижение размера премии производится только за тот период, в котором имеется дисциплинарное взыскание.

10. Разовые выплаты стимулирующего характера.

10.1. В целях поощрения работников образовательной организации за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в образовательной организации устанавливаются следующие премии по результатам работы:

- 1) за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, учебную четверть, учебный год;
- 2) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) за качество выполняемых работ;

Премии по результатам работы, носящие разовый характер максимальными размерами не ограничиваются, в расчет среднего заработка включаются, районный коэффициент применяется.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя образовательной организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

10.2. Разовое премирование работников, не связанное с результатами труда, может осуществляться в следующих случаях:

- 1) к профессиональным праздникам;
- 2) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 4) при награждении знаками отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 5) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами работников (50, 60, 70 лет со дня рождения);
- 7) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости.

Разовые премии, не связанные с результатами труда в расчет среднего заработка не включаются, районный коэффициент не применяется.

При принятии решения о премировании учитываются:

- 1) достижения обучающихся в мероприятиях всероссийского, межрегионального, регионального уровней в области образования, научно-исследовательской, волонтерской и творческой деятельности;
- 2) успешное и добросовестное исполнение работником образовательной организации своих должностных обязанностей;
- 3) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 4) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
- 5) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательной организации;
- 6) участие в течение месяца в выполнении важных работ.

11. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах (коэффициентах) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени (фактической нагрузке).

12. Образовательные организации, осуществляющие приносящую доход деятельность, имеют право в пределах фонда оплаты труда, сформированного в установленном порядке от этого вида деятельности, производить выплаты стимулирующего характера за совокупный объем оказанных услуг в соответствии с локальным нормативным актом, утвержденным руководителем образовательной организации по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

Глава 5. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера

1. Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

3. Должностной оклад директора определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству здравоохранения Свердловской области.

Оклад заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается ниже оклада директора на 30%, в том числе по должностям:

- заместитель директора по учебной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;

- заместитель директора по АХЧ;
- главный бухгалтер;

4. С учетом условий труда директору, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 (за исключением исполнения обязанностей руководителя учреждения заместителями директора в период его отсутствия) настоящего Положения, определяемые в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5. Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы. Размеры, порядок и критерии премирования руководителей образовательных организаций утверждаются нормативным правовым актом Министерства.

6. Заместителям директора и главному бухгалтеру выплачиваются премии, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

Для заместителей руководителя образовательного учреждения и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 4 настоящего Положения. Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем образовательного учреждения.

7. Объем совмещения должностей (профессий) в учреждении заместителями директора и главным бухгалтером не должен превышать 25% совмещаемой ставки, внутреннего совместительства - 0,5 ставки.

8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 6.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя образовательной организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации возлагается на руководителя образовательной организации.

Размещение в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров и представление указанными лицами данной информации осуществляются в порядке, утвержденном Правительством Свердловской области.

Глава 6. Другие вопросы оплаты труда

1. Работодатель вправе при наличии экономии фонда оплаты труда оказывать работникам, состоящим в штате учреждения, материальную помощь в следующих случаях:

- на оздоровление в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- при рождении или усыновлении ребёнка;
- в связи с заключением брака;
- в связи со смертью членов семьи, родителей работника;
- в иных случаях, предусмотренных в коллективном договоре.

Решение о выплате материальной помощи принимается после рассмотрения письменного заявления работника с приложением копий документов, подтверждающих основание обращения.

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

3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) средств на оплату труда директор школы вправе приостановить выплату премий, уменьшить размер стимулирующих надбавок, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, или договора подряда.