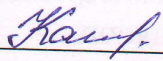

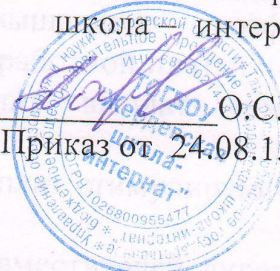


Согласовано
Председатель профсоюзной
организации ТОГБОУ « Жердевская
школа – интернат »

 И.Н.Канцева.
Протокол заседания профком

Утверждено
Директор
ТОГБОУ « Жердевская
школа – интернат »

 О.С.Паршина.
Приказ от 24.08.15г.№2750 Д



**Положение об оплате труда работников
Тамбовского областного государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения «Жердевская школа-интернат »**

I. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда работников Тамбовского областного государственного бюджетное общеобразовательного учреждения «Жердевская школа-интернат» разработано в соответствии с Законом области от 29.12.2008г. №493-3 «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлениями администрации области от 10 февраля 2009 года №126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений» (в редакции от 01.03.2011) и от 01 марта 2011 № 189 «Об утверждении размеров базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников областных государственных учреждений, финансируемых за счет средств областного бюджета» (с изменениями от 08.10.2014), постановлением администрации области от 30.09.2014 № 1165 «О мерах, по увеличению с 01 октября 2014 года оплаты труда работников областных государственных учреждений».

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников и осуществляет установление и начисление в пределах фонда оплаты труда Тамбовского областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Жердевская школа-интернат » (далее - школа – интернат) подведомственное управлению образования и науки Тамбовской области.

1.3. Настоящее положение устанавливает:

- порядок определения окладов(должностных окладов) ,ставок заработной платы работников школы – интерната по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

- порядок определения повышающих коэффициентов к окладам(должностным окладам), ставкам заработной платы;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, премирование работников учреждения;

- порядок и размеры оплаты труда заместителей директора школы – интерната и главного бухгалтера;

- особенности оплаты труда работников в школе – интернате;

- порядок выплат социального характера работникам школы - интерната;

-порядок формирования фонда оплаты труда работников школы - интерната за счет средств ,определенных Законом области.

1.4.Система оплаты труда работников школы-интерната, устанавливается коллективным договором, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, настоящим Положением, с учетом мнения профсоюзной организации учреждения.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание, по типу учреждения, персональный повышающий коэффициент, выплат компенсационного и стимулирующего характера является обязательным включением в трудовой договор.

1.5 Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам школы – интерната производится за счет средств областного бюджета, части средств, определяемой исполнительным органом государственной власти Тамбовской области – главным распорядителем средств областного бюджета, в ведении

которого находится школа – интернат, от оказания услуг и иной ,приносящей доход деятельности.

1.6. Оплата труда работников школы - интерната состоит из:

а) выплат, носящих обязательный характер:

- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;
- выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за квалификационную категорию, а также работникам, имеющим ученую степень, почетное звание (далее соответственно «повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание»);

- выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу учреждения (далее «повышающий коэффициент по типу учреждения»);

- выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (далее «персональный повышающий коэффициент»);

- выплаты компенсационного характера;

б) выплат, не носящих обязательный характер:

- выплаты стимулирующего характера;

- премии.

Кроме того, работникам учреждения осуществляются выплаты социального характера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Положением. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7 Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада(должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹Трудового кодекса Российской Федерации.

1.8. Заработная плата работника школы – интерната предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий работы.

1.9 Работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные **10** и **25** числа каждого месяца.

1.10 На основании статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации на территории Тамбовской области с 1 января 2014 г установлен размер минимальной заработной платы в сумме 5554 рублей.

Выплата заработной платы работникам школы-интерната производится за счет федерального, областного бюджета в пределах средств,

предусмотренных на оплату труда и за счет средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.12. Основанием для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор; приказ руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий; табель учета рабочего времени; выполненная трудовая функция; настоящее Положение.

1.13. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения распространяются в полном объеме.

1.14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.15. Оплата отпуска производится не позднее чем за 2 дня до его начала.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ в день увольнения работниками.

II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, входящих в профессиональные квалификационные группы.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников школы - интерната устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008г. № 217-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008г. № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008г. № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановления администрации области от 10.02.2009г. № 126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых осуществляется в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы и работников областных государственных

учреждений» с изменениями от 01.03.2011 г, постановлением администрации Тамбовской области от 01.03.2011 №189 «Об утверждении размеров базовых (минимальных) базовых окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников областных государственных учреждений, финансируемых за счет средств областного бюджета».

2.2. Размеры базовых должностных окладов работникам установить в следующих размерах:

а). по профессиональной квалификационной категории первого уровня (повар, кухонный рабочий, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья -2855 рублей.

б). по профессиональной квалификационной категории второго уровня (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель, младший воспитатель -3263рублей;

- по профессиональной квалификационной категории второго уровня (заведующий складом-3398 рублей, шеф-повар – 3250 рублей;

- по профессиональной квалификационной категории второго уровня (медицинская сестра – 3872 рублей согласно утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н.

в). по профессиональной квалификационной категории третьего уровня (бухгалтер, юрист, консульт. инженер по охране труда)- 4704 рублей.,

- по профессиональной квалификационной категории третьего уровня (ведущий библиотекарь, ведущий бухгалтер, ведущий документовед, ведущий электроник – 5002 рублей;

- по профессиональной квалификационной категории третьего уровня – (врач) – 7206 рублей, кроме профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников согласно утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н.

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в **приложении №1** к настоящему положению.

Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных учреждениях применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н.

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - ТКХ, согласованные постановлением Минтруда России от 25 ноября

1992 года № 43 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

Учреждения в пределах средств на оплату труда могут самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации области от 30.09.2014 года № 1165 .

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Оклад – это базовый оклад по ПКГ, умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности, установленный в Приложении №1 к настоящему Положению.

Понятие «должностной оклад» применяется в отношении руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

Понятие «оклад», применяется в отношении педрботников, отнесенных к основным работникам учреждения, «специалисты» и «иные служащие», за исключением наименований должностей «руководитель учреждения», «заместитель руководителя учреждения» и «главный бухгалтер».

Ставка заработной платы – это базовая ставка заработной платы по ПКГ умноженная на повышающий коэффициент по должности, установленный в Приложении №1 к настоящему Положению.

Понятие «ставка заработной платы» применяется в отношении работников рабочих профессий.

III. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления.

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы основного персонала установлен в приложении к настоящему Положению **приложением № 1.**

Базовый минимальный оклад(должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности, образует новый оклад(должностной оклад), ставку. Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад), ставку.

3.2 На основании постановления администрации области от 10.0.2009 № 126 « О введение новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений ,оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе ЕТС по оплате труда работников бюджетной сферы и работников областных государственных учреждений» (с изменениями от 01.03.2011) и пункта 2 приказа Управления образования и науки Тамбовской области от 10.02.2009 № 305 «О повышающих коэффициентах, к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы работников, исходя из типа (вида) учреждения» установить повышающий коэффициент работником школы – интерната – 0,15.

3.3 Решение об установлении персонального коэффициента работникам школы-интерната принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника, с учетом его квалификации , опыта работы и качественного результата труда в пределах выделенного фонда оплаты труда. Персональный повышающий коэффициент к окладу в школе – интерната установить на период исполнения должностных обязанностей по занимаемой должности всем основным работникам школы – интерната (**Приложение № 4** к штатному расписанию) и в том числе:

зам.директора УВР;
зам.директора ВР;
зам.директора АХР;
главный бухгалтер.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается к должностным окладом, ставок заработной платы с учетом повышающего коэффициента по должности:

- уровня профессиональной подготовки;
- результатов и результативности их профессиональной деятельности;
- сложности, важности выполняемой работы;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед работником задач;
- и других факторов.

При установлении персонального повышающего коэффициента в отношении высококвалифицированного работника, руководителем учреждения издается соответствующий приказ с указанием размера повышающего коэффициента Приложение .

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки ,сложности, важности выполняемой работы , степени самостоятельности и ответственности при выполнении должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором.

Применение персонального коэффициента к окладу образует новый базовый оклад и учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать – 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к должностному окладу , путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,30- при наличии высшей квалификационной категории;

0,20- при наличии первой квалификационной категории;

0,15- при наличии второй квалификационной категории;

Повышающий коэффициент по занимаемой должности врач и медицинская сестра за квалификационную категорию устанавливается в процентах к должностному окладу :

0,30- при наличии высшей квалификационной категории

0,20- при наличии первой квалификационной категории;

0,15- при наличии второй квалификационной категории;

За владение навыками комплексного использования информационно – коммуникационных технологий :

0,15-при наличии высшей категории;

0,10- при наличии первой категории;

0,05-при наличии второй категории.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Работникам имеющие звание «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного образования» размер повышающего коэффициента – 0,20.

Базовый должностной оклад (ставка) работников школы – интерната состоит из базовой ставки х повышающий коэффициент по должности х на коэффициент за квалификационную категорию х на коэффициент по типу учреждения х коэффициент за почетное звание х коэффициент использования информационно – коммуникационных технологий .

От базового должностного оклада (ставки) начисляются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении .

Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера работников школы-интерната, условия их установления и выплаты.

4.0. Для работников школы-интерната предусмотрены следующие виды выплат компенсационного характера :

4.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 года, а по окончании срока ее действия (5 лет) по результатам специальной оценки условий труда (ч.4 ст. 27 ФЗ № 429 «О специальной оценке условий труда»).

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки;

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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»;

- за выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, кафедрами, учебными мастерскими и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом, и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда согласно **приложению №2:**

- выполнение функций классного руководителя в 1 –4 классах – 15%;
- выполнение функций классного руководителя в 5 –11 классах – 20%;
- проверка письменных работ обучающихся по русскому языку, литературе – 20%;
- проверка письменных работ обучающихся по математике – 15%;
- проверка письменных работ обучающихся начальных классов - 10%;
- проверка письменных работ обучающихся по химии, физике и др. – 5%;
- заведование учебными кабинетами с материальной ответственностью – 10%;
- заведование учебными лабораториями, спортивным залом, компьютерным классом, учебными мастерскими, учебно- опытным участком с материальной ответственностью – 20%;
- руководство методическими объединениями – 5%;
- учителям за индивидуальное обучение на дому детей – инвалидов, с детьми ЗПР– 15%;
- водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств- 150%;
- за создание охранительного режима для детей, нуждающихся в прерывании сна по состоянию здоровья(энурез и пр). – 50 %;
- за исполнение обязанностей председателя профсоюзной организации – 20%;
- за индивидуально – групповые коррекционные занятия – 15 %;
- дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором) (профсоюз, управляющий совет, и т.п.) – 200%.

Конкретные виды выплат устанавливаются от базового должностного оклада(ставки) с учетом всех повышающих коэффициентов по занимаемой должности в процентном отношении

4.1. Доплата за работу с вредными и опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ и аттестация рабочих мест с неблагоприятными условиями труда 8- 10 % от базового должностного оклада. Перечень конкретных работ, профессий и размеры доплат устанавливается приказом директора школы-интерната в соответствии с

трудовым законодательством и иными нормами правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам аттестации рабочих мест.

4.2. Работникам школы - интерната устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

При выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) работнику производится доплата.

4.2.1. Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и производится от базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда вакантной и с учетом доплаты за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Конкретный размер и срок установления доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора, приказом руководителя учреждения с учетом содержания суммы и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за совмещение профессий, размер доплаты и срок определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания суммы и объема работ.

4.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации в следующих размерах:

не менее одинарной дневной части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной части базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, 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.

Повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни является доплатой, которая не учитывается при

установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

4.4. Выплата работникам за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса российской Федерации в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях труда от базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время является доплатой, которая не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

4.5. Выплаты компенсационного характера установленные в процентном отношении, применяются к базовым должностным окладам (ставкам) работников школы – интерната с учетом повышенных коэффициентов в процентном отношении или в абсолютной сумме.

4.6. Предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ:

- при направлении в служебный командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств фонда оплаты труда.

V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников школы – интерната, условия их установления и выплаты.

5.1. В целях поощрения работников школы – интерната за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Тамбовской области от 10.02.2009 № 126 « О введении новой системы оплаты труда которых в настоящее время осуществляется на основе ЕТС по оплате труда работников бюджетной сферы и работников областных государственных учреждений» устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- надбавка молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за категории водителям.

Порядок установления и назначения премий отражен в отдельном положении: «О премировании работников ТОГБОУ «Жердевская школа-интернат», которое является неотъемлемой частью настоящего Положения. Порядок, условия и периодичность выплат стимулирующего характера определяются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом

мнения профсоюзного комитета. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником

5.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы – интерната, а также средств от платных услуг и иной, приносящей доход деятельности и могут рассматриваться ежемесячно.

5.3. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются на основании критериев оценки и эффективности работы работников школы – интерната утвержденными заседанием рабочей комиссией от 11.01.2012г. (**приложение №3**) и приказом директора школы-интерната и в абсолютной сумме за:

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- методическую и инновационную деятельности;
- эффективную организацию работы;
- квалификацию водителей;
- иные направления в работе, определенные положением об оплате труда.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения профсоюзного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- специфику образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- досрочное выполнение работ;
- выполнение сложных и срочных работ;

достижение обучающихся высоких показателей в форме Единого государственного экзамена;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к повышенному должностному окладу. Максимальным размерам выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями :

- за привлечение внебюджетных средств;
- за развитие платных услуг;
- за общее количество проведенных мероприятий;
- за доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока, индивидуализации траекторий обучения учащихся;
- за прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки;
- за участие в реализации программы развития учреждения;
- за наличие методических разработок;
- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей и поручений руководителя;
- за инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда ;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий школы – интернат;
- за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий школы – интерната;
- за участие в подготовке к учебному году;
- за работу за рамками должностных обязанностей ;
- за работу в различных временных или постоянных комиссиях и творческих группах;
- за эффективную помощь администрации школы в осуществлении внутришкольного контроля;
- за отсутствии травм полученными воспитанниками;
- за отсутствии правонарушений воспитанников;
- за проведение на высоком профессиональном уровне внеклассных мероприятий;
- за разработку, реализацию целевых долгосрочных воспитательных

программ;

- за участие в разработке нормативно-правовой базы школы-интерната;
- за использование в работе информационно – правовых, справочных, электронных систем;
- за наличие выступлений на методических семинарах, объединений и т.п.;
- за достижение учащимися высокого показателя в ГИА в форме ОГЭ и ЕГЭ;
- за подготовку и проведение открытых уроков;
- за прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки;
- за внедрение новых образовательных программ, курсов и технологий обучения;
- за создание электронного портфолио;
- за профориентационная работа с обучающимися 8-11 классов;
- за участие в работе ПМПк;
- за наличие выступлений на педагогическом совете;
- за наставничество;
- за руководство кружком;
- за наличие публикаций в прессе;
- за отсутствие жалоб и замечаний со стороны контролирующих организаций и родителей.
- за организация взаимодействия с участниками воспитательно-образовательного процесса;
- за качественная психологическая помощь участникам воспитательно-образовательного процесса;
- за совершенствование материально – технической базы школы.

Выплаты надбавки производится в процентном отношении к повышенному должностному окладу , на работника школы – интерната установленный приказом руководителя по согласованию с профсоюзной организацией школы-интерната.

5.5.Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размер доплаты %
За наличие категорий «В»,»С»,»Д»,»Е»	20
За наличие категорий «В»,»С»,»Е» или «В»,»С»,»Д» или «Д»	10

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к повышенному должностному окладу (**Приложение № 5 к штатному расписанию**).

5.6 Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется работникам, для которых школа - интернат является местом основной работы .

В стаж непрерывной работы включается:

непрерывной работы в данном учреждении;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с школой – интернат,

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Надбавка за стаж непрерывной работы в школе – интернате производится в процентах от повышенного должностного оклада (**Приложение №5 к штатному расписанию**).

до 5 лет - 10%;

от 5 до 10 лет - 15%;

от 10 до 15 лет - 20%;

свыше 15 лет - 30 %.

Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется школой - интерната самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от должностного оклада с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника, в пределах фонда оплаты труда.

Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период повышения квалификации, отпуском с сохранением среднего заработка, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.7. Установить с 01.01.2010 ежемесячную выплату стимулирующего характера молодым специалистам (далее - ежемесячные доплаты молодым специалистам) из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе в областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях, в размере 2300 рублей. Доплата устанавливается молодому специалисту в возрасте не старше 35 лет, который:

5.7.1. В течение шести месяцев после окончания учебного заведения трудоустроился в общеобразовательное учреждение в соответствии с

полученной специальностью и квалификацией. В случае если выпускник учебного заведения в шестимесячный срок не трудоустроился в общеобразовательное учреждение в связи с призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, с беременностью и рождением ребенка, осуществлением ухода за ребенком в возрасте до трех лет, доплата устанавливается молодому специалисту при условии, что он трудоустроился в общеобразовательное учреждение в срок не позднее трех месяцев с даты увольнения с военной службы по призыву или альтернативной гражданской службы, достижения ребенком возраста трех лет;

5.7.2. На день расторжения трудового договора получал доплату в соответствии с настоящим Порядком, в течение трех недель после расторжения трудового договора трудоустроился в иное общеобразовательное учреждение в соответствии с полученной специальностью и квалификацией и у которого на день трудоустройства не прошло трех лет после первого трудоустройства.

В случае если основанием для прекращения трудового договора с молодым специалистом являлся призыв на военную службу или направление на альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации), доплата молодому специалисту устанавливается вновь при условии его трудоустройства в общеобразовательное учреждение в соответствии со специальностью и квалификацией в срок не позднее трех недель после увольнения с военной службы по призыву или с альтернативной гражданской службы на оставшийся период до истечения трехлетнего срока после предыдущего трудоустройства.

5.8. Выплаты премий работникам школы – интерната за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами считаются работы:

- подготовка объектов к учебному году;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий (за участие в соревнованиях по физической культуре, участие в смотрах художественной самодеятельности, в конкурсах, семинарах, фестивалях, олимпиадах и т.д).
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- безаварийность в работе транспорта и другие особо важные и ответственные работы;
- за работу по благоустройству школы;
- за уборку школы после проведения дезинсекционных, дезинфекционных, дератизационных, демеркуризационных мероприятий, после проведения массовых мероприятий;
- за устранения последствий аварий;
- за обеспечение безаварийной, безотказной и безперебойной хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы –

интерната;

- отдельным категориям работников устанавливается ежемесячная премия в абсолютном размере;

- за особо важные и ответственные работы, требующие единовременную стимулирующую выплату работнику;

- за иные виды деятельности, носящие разовый характер и непредусмотренные должностными обязанностями работника школы – интерната.

Конкретный размер премии определяется директором самостоятельно и закрепляется в приказе по школе – интернату.

5.9. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда:

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности школы- интерната;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;

- за результативность работы к праздникам: День учителя; 8 Марта; День защитника Отечества; Праздник школы; Новый год, юбилеям.

- другие, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета (в связи с юбилейными датами и т.п.).

Размер премии производится в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения , за фактически отработанное время , в абсолютной сумме или в процентном отношении определяется директором самостоятельно и закрепляется в приказе по школе – интернату..

Максимальный размер премии по итогам за месяц, квартал, за год может составлять до 200 % заработной платы.

5.10. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами стимулирующего характера, определенными в настоящем Положении.

5.11. Установление выплат стимулирующего характера работникам школы – интерната осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и директору школы – интерната

VI. Выплаты социального характера для работников учреждений, основные условия их установления и начисления.

6.1. Для работников школы-интерната в соответствии с трудовым кодексом РФ, Перечнем обязательных выплат социального характера для работников областных государственных учреждений , утвержденным

постановлением администрации Тамбовской области, производятся следующие выплаты социального характера:

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

- при выходе работника на пенсию по старости, по болезни выплачивается выходное пособие в размере двух недельного заработка;

- компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения в размере трех средних зарплат.

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

6.2. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствию у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части статьи 77 ТК РФ),

Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя учреждения) работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

6.4. Из фонда оплаты труда работниками может быть оказана материальная помощь за счет средств стимулирующей части не чаще 3 раз в год по следующим основаниям:

- на лечение, санаторно – курортное лечение к отпуску, приобретение лекарственных препаратов для сотрудника и членов семей,
- в связи со смертью сотрудника и (или) его близких родственников,
- при несчастном случае (авария, травма), в случаях пожара, подтопления, гибели имущества и т.п.,
- в связи с тяжелым материальным положением в семье,
- на медицинскую помощь,
- на медикаменты,
- к юбилейным датам (50,55,60) и другим датам, свадьбе, в связи с рождением ребенка,
- по иным основаниям, связанным с материальным положением сотрудника (поступление ребенка в школы, выпуск ребенка из школы, поступление ребенка в ВУЗ, кража и порча имущества сотрудника, иные случаи,

согласованные с профсоюзным комитетом). Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.5. Ежемесячна компенсация педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются работодателем в соответствии с выплатами социального характера, определенными в настоящем положении, в пределах фонда оплаты труда, осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

7.1. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором работодателем. Размер должностного оклада руководителя школы – интерната, устанавливается приказом управления образования и науки Тамбовской области на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения, типа учреждения, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ с Постановлением администрации Тамбовской области от 10.02.2009 № 126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе ЕТС по оплате труда работников бюджетной сферы и работников областных государственных учреждений» (с изменениями от 01.03.2011 г) и приказа управления образования и науки Тамбовской области от 10.02.2009 № 303 «Об установлении заработной платы руководителям областных государственных учреждений, подведомственных управлению образования и науки Тамбовской области».

Должностной оклад руководителя устанавливается в размере 10965 рублей.

7.1.1. Руководителю учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

- наличие:

ученой степени (кандидата, доктора наук) 0,20;

почетного звания:

«заслуженный» 0,20;

отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения, награжденным государственными орденами и медалями 0,15.

В случае если у руководителя присутствует несколько оснований для установления персонального коэффициента за наличие почетного звания

(государственные награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

- тип учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 3.7. настоящего Положения;

- масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0005;

за каждого работника списочного состава 0,0003;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 2,0.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.1.2. Руководителю устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);

- надбавка за работу с учетом условий труда – до 15%.

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется локальным актом работодателя в соответствии с подпунктом 4.1.6. раздела IV «Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты».

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

7.1.3. Руководителю устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю;

премии по итогам работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю устанавливается работодателем на основании оценки эффективности их деятельности с учетом показателей эффективности деятельности руководителей областных государственных подведомственных учреждений, утвержденных приказом управления образования и науки области от 26.06.2013 № 1886 «Об утверждении показателей эффективности

деятельности областных государственных подведомственных учреждений и их руководителей», за прошедший учебный год, по балльной системе.

Максимальное количество баллов по всем показателям эффективности деятельности руководителей областных государственных подведомственных учреждений составляет:

- для руководителя школы-интерната, в которых ведется образовательный процесс – 110 баллов, стоимость 1 балла – 89 рублей;

Вновь принятому на должность руководителя работнику с целью определения суммы выплат за интенсивность и качество устанавливается количество баллов, равное 20% от максимально возможного количества баллов, утвержденных для руководителя соответствующего типа учреждения.

Размер выплат за стаж непрерывной работы устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктами 5.5.-5.7. настоящего Примерного положения.

Руководителям приказом работодателя устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год - до 150%;
- выполнение срочных, особо важных работ - до 200 %.

Порядок, условия начисления и размеры премии, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя.

Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностным окладам.

7.2. Должностные оклады заместителей руководителя школы – интерната устанавливаются для вновь назначенных заместителей руководителей - 8772 рублей.

Главному бухгалтеру устанавливаются на 10 процентов от 9868,50 рублей должностного оклада руководителя школы-интерната.

7.3. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в пределах фонда оплаты труда приказом управления образования и науки Тамбовской области.

7.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру осуществляются выплаты стимулирующего характера согласно раздела 5 пункта настоящего Положения :

- ежемесячная выплата за качество и высокие результаты выполняемой работы **приложение №3**;

- ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в школе - интернате согласно раздела 5 настоящего Положения;

- ежемесячная надбавка за интенсивность и оперативность в работе;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ согласно раздела 5 пункта настоящего Положения;

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) согласно раздела 5 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, сформированным с учетом персональных повышающих коэффициентов, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться персональный повышающий 3.

Конкретные размеры выплат за качество выполненных работ заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются в трудовых договорах могут составлять до 100 % должностного оклада.

Порядок и условия выплаты надбавки за выслугу лет предусмотрены в разделе 5 настоящего положения.

7.5. Выплаты компенсационного характера устанавливается за совмещение профессий (должностей) по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.6. В целях поощрения заместителей руководителя и главного бухгалтера за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов премий для руководителей областных государственных учреждений, заместителей руководителя и главного бухгалтера, утвержденным постановлением администрации области, производится выплаты премий по итогам работы, которые включают в себя :

- премии по итогам работы за месяц;
- премии по итогам за квартал;
- премии по итогам за год.

Размер ,порядок и условия выплаты премии предусмотрены в разделе 5 настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на лечение, на медикаменты, на погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

7.7. Выплаты социального характера руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру производится согласно , перечня обязательных выплат социального характера для руководителей областных государственных учреждений, заместителя руководителя и главного бухгалтера , утвержденного постановлением администрации области и включает в себя :

- выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

- суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения,сокращением численности и штата работников учреждения производятся в порядке определенном в пунктах 7.1, 7.2 настоящего положения ;

- компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения в размере трех средних месячных заработков;

- денежная компенсация за не своевременную выплату заработной платы , оплаты отпуска , выплат при увольнении и других выплат , причитающихся работнику осуществляется в порядке , определенном статьей 236 ТК РФ.

7.8 Единовременные пособия (выплаты вознаграждения) при выходе на пенсию.

7.9.Заместителям руководителя и главному бухгалтеру школы-интерната в дополнение к социальным выплатам ,выплачивается материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются работодателем в соответствии с выплатами социального характера, определенными в настоящем положении, в пределах фонда оплаты труда, осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников.

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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». В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Примерному положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации

сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется. В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении учебная нагрузка на учебный год для учителей максимальными размерами не ограничивается.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

8.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах).

Объем преподавательской (учебной) работы, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя в сторону ее снижения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов–комплектов). уменьшения количества классов (групп), учащихся (студентов) и часов по учебным планам и программам.

Объем преподавательской (учебной) работы, установленный в текущем году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год в сторону ее снижения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов–комплектов). уменьшения количества классов (групп), учащихся (студентов) и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между учебными занятиями, «динамическую паузу». При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

8.6. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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», оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. В случаях если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской

Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.1.2. раздела 4 настоящего Примерного положения в пределах фонда оплаты труда.

8.8. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часа в год, устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в год.

8.9. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (обучающихся) и часов по учебным планам и программам.

Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный оплачиваемый отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного оплачиваемого отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой

учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей. Данный порядок не применяется в отношении Тамбовского областного государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Педагогический колледж».

Преподавателям учреждений среднего профессионального образования, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года, а также в период каникул, несовпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

8.10. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется: при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения; при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год; при оплате преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

8.11. Почасовая оплата применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий по повышению квалификации руководящих и педагогических работников в образовательном учреждении дополнительного профессионального образования.

Размер оплаты за один час работы определяется положением об оплате труда работников учреждения.

8.12. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При установлении заработной платы, в учреждениях осуществляющих реализацию программ начального общего, основного

общего, среднего (полного) общего образования, формирование фондов оплаты труда и расчет окладов педагогических работников может производиться с использованием «Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», утвержденной Министерством образования и науки Российской Федерации 22.11.2007.

Для учреждений начального и среднего профессионального образования формирование фонда производится на основе нормативов бюджетного финансирования и средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

IX. Порядок формирования фонда оплаты труда работников.

90.1. Фонд оплаты труда работников школы-интерната формируется на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, средств поступающих от предпринимательской деятельности и иной приносящий доход деятельности.

9.2. Формирование фонда оплаты труда производится исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учетом:

- должностных окладом;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

9.3. размер фонда оплаты труда по школе – интерната определяется управлением образования и науки области.

9.4. За счет средств экономии фонда труда может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

9.5. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

9.6. Доплата до минимального размера оплаты труда не входит в расчет среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска.

X. Ответственность Работодателя

10.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней сотрудник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за сотрудником сохраняется должность и должностной оклад.

XI. Заключительная часть

12.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются и согласовываются с профсоюзным комитетом сотрудников учреждения.

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

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

12.4. С текстом настоящего Положения все сотрудники ознакомлены под подпись.