Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
«Школа-интернат № 3 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
городского округа Тольятти»

Мнение представительного
органа работников учтено
24 июня 2016г.
Н.В. Купцова

УТВЕРЖДЕНО
Советом Учреждения
протокол № 21
24 июня 2016г
председатель
О.П. Степанова

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья специальной (коррекционной) общеобразовательной школы-интерната № 3 городского округа Тольятти (далее – школа-интернат).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";
- 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";
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 N 37 "Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих";
- приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на

одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета (с изменениями и дополнениями);

- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 № 295-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки;

- распоряжением министерства образования и науки самарской области от 28.03.2011 № 163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности и другими нормативными документами.

1.3. Применяемая система оплаты труда нацелена на справедливое распределение материальных вознаграждений с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений способствующих повышению эффективности деятельности школы-интерната по реализации уставных целей.

1.4. Оплата труда работников школы-интерната предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и субъекта Российской Федерации (Самарской области).

Основные принципы для разработки данных условий оплаты труда:

- Соблюдение гарантий прав работников в части оплаты труда;

- Совершенствование системы оплаты труда и социальной поддержки работников.

1.5. Заработная плата работников школы-интерната представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности,

количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.6. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в школе-интернате деятельность на основании заключенных с работодателем трудовых договоров и распорядительных актов (приказов) директора школы-интерната.

1.7. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность в школе-интернате как на основном месте работы, так и на работающих по совместительству (внешнему или внутреннему) в соответствии со штатным расписанием. Под основным местом работы понимается учреждение, в котором работник в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором занимает должность и где хранится его трудовая книжка.

1.8. В настоящем Положении под оплатой труда понимают денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в соответствии с законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами, настоящим Положением.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников школы-интерната осуществляется в соответствии с нормативными затратами на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника) в части расходов на оплату труда работников по формуле

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^{k} \left(\frac{NROP_{zi} * D_{ki} * n_z}{12} \right),$$

где $NROP_{ZI}$ – величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника) за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

D_{ki} – численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i-й образовательной программе, по состоянию на 1 января и 1 сентября;

N_Z – количество месяцев в z-ом периоде;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

z – порядковый номер периода;

k – дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 – количество месяцев в году.

2.2. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам школы-интерната в соответствии с настоящим Положением.

3. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников школы-интерната состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

Соотношение частей фонда оплаты труда:

- базовая часть в размере – 55,072% от фонда оплаты труда работников;
- специальная часть в размере – 17,072% от фонда оплаты труда работников;
- стимулирующая часть в размере – 27,856% от фонда оплаты труда работников

3.2. **В базовую часть** фонда оплаты труда работников школы-интерната включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов).

3.2.1. Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

3.2.2. Должностные оклады (оклады) работников школы-интерната устанавливаются на основании постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 (с изменениями и дополнениями) в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников школы-интерната устанавливаются на основании нормативных документов Правительства Самарской области.

3.2.3. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемых отпусках, ученическом отпуске, командировках;
- время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;
- время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- период временной нетрудоспособности;

- период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке предусмотренном законодательством РФ;

- период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительной причины.

3.3. **Специальная часть** фонда оплаты труда работников школы-интерната включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к окладу (должностному окладу) работника.

3.3.1. Специальная часть заработной платы работника включает:

Выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными или иными условиями труда:

- за работу в условиях пищеблока (шеф-повар, повар) – 12% от должностного оклада (оклада);
- за работу с тяжестями (подсобный рабочий, грузчик) – 12% от должностного оклада (оклада);
- за работу с моющими веществами (машинист по стирке и ремонту спецодежды) – 12% от должностного оклада (оклада);
- за работу, связанную с мойкой посуды, тары и технического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ (кухонный рабочий) – 12% от должностного оклада (оклада);
- за работу с хлоркой, моющими и чистящими веществами (уборщик производственных и служебных помещений) – 10% от должностного оклада (оклада);
- за постоянную работу на компьютере (секретарь, делопроизводитель, главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по кадрам) – 12% от должностного оклада (оклада);

- доплата за работу в ночное время – 35% от должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00);

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

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ;

- надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья: 20% должностного оклада (оклада) - педагогическим работникам и заместителям директора; 15% должностного оклада (оклада) – учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и медицинским работникам.

Иные обязательные выплаты из специальной части фонда оплаты труда:

- доплата за разделение рабочего дня на части – 30% от должностного оклада (оклада) при условии выполнения нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;

- доплата педагогическим работникам за классное руководство - в соответствии с действующим законодательством;

- за работу по руководству методическим объединением – 20% от должностного оклада (оклада);

- за проверку тетрадей и письменных работ (по представлению заместителя директора по УВР):

1) в классах для умственно отсталых и глубоко умственно отсталых детей: учителям (предметы письмо, математика), учителям-логопедам – 10% должностного оклада (оклада) пропорционально учебной нагрузке;

2) в классах для детей, имеющих сложные дефекты, и классах кратковременного пребывания: учителям (предметы письмо, математика) – 5% должностного оклада (оклада) пропорционально учебной нагрузке;

- заведование элементами инфраструктуры: учебными кабинетами - 10% от должностного оклада (оклада); мастерскими – 15% от должностного оклада (оклада); спальнями и игровыми – 5% от должностного оклада (оклада). По итогам смотров 2 раза в год доплата может изменяться;

- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР и Российской Федерации, полученные за достижения в сфере образования - 10% от должностного оклада (оклада).

3.3.2. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда:

- работникам школы-интерната производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда;

- размеры и условия назначения выплат работникам из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются внешними и внутренними локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и постановлениями Правительства Самарской области в части бюджетного финансирования;

- выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

3.4. **Стимулирующая часть** фонда оплаты труда работников школы-интерната включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.4.1. Стимулирующая часть оплаты труда работников школы-интерната

включает:

- надбавки стимулирующего характера (стимулирующие выплаты);
- премии и другие поощрительные выплаты (в том числе директору школы-интерната по приказу министерства образования и науки Самарской области).

3.4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- премии и иные поощрительные выплаты.

Стимулирующая часть оплаты труда работников школы-интерната распределяется по группам в следующих пропорциях:

- административно-управленческий персонал - 22%
- педагогические работники - 40%
- учебно-вспомогательный и медицинский персонал - 16%
- обслуживающий персонал - 22%

3.4.2.1. ***Надбавка за интенсивность и напряженность работы*** может устанавливаться работникам школы-интерната персонально по приказу директора за работу, требующую предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных и физических затрат, выходящих за рамки обычных. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается один раз в квартал и может увеличиваться или уменьшаться.

3.4.2.2. ***Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда)*** устанавливается работникам школы-интерната с учетом критериев, определенных приложением 1 к данному Положению, позволяющих оценить результативность и качество их работы (эффективность труда) в части финансирования в пределах имеющихся средств по приказу директора школы-интерната.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Установление показателей, не связанных с результативностью и качеством работы, не допускается.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании рассмотрения предоставленных работниками

материалов самоанализа в срок ежемесячно не позднее 23 числа, выполненного в соответствии с утверждёнными критериями и по форме, утверждённой приказом директора школы-интерната. Ответственность за достоверность информации педагогических работников возлагается на заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе. Ответственность за достоверность информации обслуживающего и технического персонала возлагается на заместителя директора по административно-хозяйственной части и заведующего хозяйством. В случае отсутствия материалов самоанализа, доплата не устанавливается.

Для оценки результативности и качества работы (эффективности труда), расчета количества баллов каждого работника на основании приказа директора школы-интерната создается комиссия. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее трех членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании, ежемесячно до 25 числа.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы-интерната, рассчитанный за текущий период, за исключением других стимулирующих выплат, установленных по приказу директора, делится на сумму баллов всех работников. В результате чего получаем денежный вес в рублях каждого балла.

Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) за текущий период.

Произведенный комиссией расчет оформляется протоколом за подписью председателя, секретаря и членов комиссии.

В последний день месяца директор школы-интерната на основании протокола комиссии издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам за результативность и качество работы (эффективность труда).

Директор школы-интерната предоставляет аналитическую информацию по оценке эффективности трудовой деятельности работников на рассмотрение Совета Учреждения ежеквартально в последний день. В течение всего учебного года ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

3.4.2.3. ***Ежемесячная надбавка за выслугу лет*** устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники сельского хозяйства», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

3.4.2.4. ***Премии и иные поощрительные выплаты*** за счет стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются приказом директора школы-интерната по представлению заместителей директора, либо лично директором школы-интерната.

Представления для рассмотрения индивидуальных премий предоставляются ежемесячно до 23 числа.

Приказом директора могут устанавливаться единовременные премии конкретным работникам (группам работников) за достижения высоких индивидуальных (коллективных) результатов и иные поощрительные выплаты. Размер премий, начисляемых работникам, не ограничивается и зависит от личного вклада в деятельность коллектива, исходя из возможности фонда оплаты труда по нормативному финансированию.

Премия начисляется при наличии экономии фонда оплаты труда по итогам учебного года, полугодия. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Индивидуальное премирование за достижение определённых результатов для всех работников школы-интерната осуществляется приказом директора школы-интерната. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и исчисляется в абсолютных денежных величинах.

Показатели премирования:

- за качественную подготовку школы-интерната к новому учебному году;
- за высокое качество работы, в том числе освоение и применение научных и инновационных технологий способствующих позитивному развитию образовательной системы;
- за проведение семинаров в школе-интернате на уровне города, области;

- за проведение мероприятий на городском и областном уровне;
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- за добросовестный труд и большой вклад в развитие школы-интерната;
- по результатам вклада работников при проведении контроля и проверок всех уровней.

3.4.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:
- стаж работы в должности не менее шести месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся, воспитанников на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

В порядке исключения стимулирующие выплаты могут быть установлены вновь принятым на работу или в порядке перевода высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности, в пределах фонда стимулирующих выплат.

Основанием для полного лишения или частичного снятия (на 50%) выплат стимулирующего характера являются:
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

3.4.4. Порядок установления стимулирующих выплат:
- конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на данное Положение;
- виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области;
- стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер, максимальный период выплат один год. Размер стимулирующих выплат работникам школы-интерната, период действия этих выплат и список сотрудников получающих данные выплаты определяются приказом директора школы-интерната.

4. Порядок выплаты материальной помощи

4.1. Работникам школы-интерната может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

4.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
- длительное заболевание (1 месяц и более), требующее дорогостоящего лечения, а также оперативное вмешательство, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных

бедствий (пожар, землетрясение, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

4.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам школы-интерната материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

4.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором школы-интерната по согласованию с представительным органом работников в соответствии с настоящим Положением.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с 24.06.2016 и действует бессрочно.

5.2. Настоящее Положение может пересматриваться в связи с изменениями нормативной базы и (или) другими обстоятельствами.