

Согласовано:

Утверждено:

Председатель профсоюзного комитета
ОКОУ «Льговская школа-интернат»
(протокол № 1 от «10» января 2023г.)



А.А. Чужмарова

Директор
ОКОУ «Льговская школа-интернат»
(приказ № 109/3 от «10» января 2023г.)



Н.В. Сотникова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников областного казенного общеобразовательного учреждения «Льговская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников ОКОУ «Льговская школа-интернат» разработано на основе Положения об установлении систем оплаты труда работников областных казенных учреждений, утвержденного Постановлением Губернатора Курской области от 29.12.2007 г. № 596 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, органов исполнительной власти области и иных государственных органов, созданных в соответствии с Уставом Курской области, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных казенных учреждений», Постановления Администрации Курской области от 08.02.2018 г. № 84-па «О внесении изменений в постановление Правительства Курской области от 02.12.2009 г. № 165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области», а также нормативных правовых актов Курской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, и включает в себя рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Правительством Курской области, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров по виду экономической деятельности «Образование» (далее – Положение).

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ОКОУ «Льговская школа-интернат» (далее - учреждение).

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, разработанными на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений и иных систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может

быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Курской области.

5. Введение в учреждении новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

6. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, содержащими нормы трудового законодательства и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

1.1 Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя размеры окладов, ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2 Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Соглашения между Администрацией Курской области, общественной организацией «Федерация профсоюзных организаций Курской области» и Курским областным Союзом предпринимателей о минимальной заработной плате на территории Курской области;

Отраслевого регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области;

мнения представительного органа работников.

1.3 Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета.

1.4 Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.5 Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

1.6 Размеры повышающих коэффициентов к окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.7 Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

1.8 В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении № 6 к настоящему Положению. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1 Минимальные размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 5 мая 2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», указаны в приложениях №№ 1-4 к настоящему Положению. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2 К минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент к окладу за специфику работы.

2.3 Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы образует новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4 Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

2.5 Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

2.6 С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.7 Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

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

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

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3. Порядок и условия оплаты труда работников ОКОУ «Львовская школа-интернат»

3.1 Размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории и отнесения учреждения к группе по оплате труда.

Размер оклада работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, не включенные в ПКГ (шеф-повар – 8 855,00 руб.). При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

К окладу по соответствующим ПКГ работникам устанавливаются указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка работникам, имеющим почетные звания «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник начального профессионального образования РФ», «Народный учитель», «Отличник Народного Просвещения», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания и знаки, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Почетный», «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, или награжденным ведомственными нагрудными знаками. Размер надбавки – 20% должностного оклада. Ежемесячная стимулирующая надбавка выплачивается работникам, имеющим Почетные грамоты Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации. Размер надбавки – до 20% должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) - с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

наличие почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - со дня присвоения почетного звания или награжденным нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

3.2. Размеры окладов(ставок) работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

Дополнительно по решению руководителя учреждения выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации и Курской области, а также почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (далее - почетные звания), или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки). Размер надбавки - до 20% должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) - с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

государственной награды Российской Федерации, или почетного звания, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

Дополнительно по решению руководителя учреждения выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу учреждения, имеющим Почетные грамоты Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации. Размер надбавки - 15 % должностного оклада (ставки).

3.3. Размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

К окладу по соответствующим ПКГ работникам устанавливаются указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты

компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников по профессиональной квалификационной группе общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

4.1 Размеры окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

4.2 Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

4.3 К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1 Размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

5.2 Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

5.3 К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

6. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям медицинских работников

6.1 Размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям медицинских работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

6.2 Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

6.3 К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент к окладу за специфику работы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

7.1 Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2 Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

7.3 Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

7.4 К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

7.5 Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», утверждается Правительством Курской области.

7.6 Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается Правительством Курской области.

7.7 Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

7.8 Руководителю учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются Министерством образования и науки Курской области. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.

7.9 Для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки устанавливаются с учетом перечня критериев оценки эффективности работы учреждений, устанавливаемых Министерством образования и науки Курской области.

7.10 Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными Министерством образования и науки Курской области.

7.11 Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются за счет лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на основании приказа Министерства образования и науки Курской области.

III. Компенсационные выплаты

1. Оплата труда работников ОКОУ «Льговская школа-интернат», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях» работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым

законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4. Доплата за совмещение профессий устанавливается работнику при совмещении им профессий. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и объемом дополнительной работы.

7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет 40% оклада за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарному году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

IV. Стимулирующие выплаты

1. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных

государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- дополнительная выплата в части социальной поддержки молодых специалистов.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организаций, осуществляющих обучение (за исключением библиотечных и медицинских работников). Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;
- при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

Библиотечным работникам образовательных организаций выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организаций, осуществляющих обучение, и учреждениях культуры. Размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет – 0,25.

Медицинским работникам образовательных организаций выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организаций, осуществляющих обучение, и медицинских организациях. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет до 3 лет - 0,20;
- при выслуге лет свыше 3 лет - 0,30.

2. В целях поощрения работников, повышения эффективности их деятельности в учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

Размеры и условия осуществления указанных стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения, с учетом мнения выборного представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

5. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28 марта 2008г. № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», устанавливаются премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год с учетом качества выполняемых работ, высоких результатов работы, важности и срочности выполняемых работ и др.).

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

оперативность и качественный результат труда;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6. В части социальной поддержки молодых специалистов, к которым относятся выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования в возрасте до тридцати пяти в течение первых трех лет работы устанавливаются следующие выплаты:

- дополнительная выплата в размере 30% к окладу (ставке) выпускникам, окончившим образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим в образовательной организации в течение первых трех лет работы.

V. Другие вопросы оплаты труда

1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

2. Штатное расписание включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России 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».

5. Тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательной организации и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию.

6. Особенности работы по совместительству педагогических, медицинских работников, а также продолжительность рабочего времени по совместительству указанных категорий работников определяются в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

VI. Заключительные положения

1. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, выплачивается материальная помощь в размере до двух ставок заработной платы (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии, в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);

в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

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

2. Из фонда оплаты труда учреждения всем работникам (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременная выплата в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в данной образовательной организации не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в данной организации.

3. Работникам учреждения, защитившим в установленном законодательством Российской Федерации порядке диссертацию на соискание ученой степени кандидата

наук или диссертацию на соискание ученой степени доктора наук, после присуждения соответствующей ученой степени, подтверждаемого соответственно дипломом кандидата наук, дипломом доктора наук, производится разовая выплата в размере 3 должностных окладов (ставок).

4. Работникам образовательных организаций в порядке, предусмотренном постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 № 5 «О денежном вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных образовательных организаций Курской области за выполнение функций классного руководителя», осуществляется выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя.

Педагогическим работникам общеобразовательных организаций в порядке, предусмотренном постановлением Администрации Курской области от 14.05.2020 № 486-па «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам областных государственных общеобразовательных организаций и муниципальных общеобразовательных организаций Курской области», осуществляется выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство.»

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Положению об оплате труда работников ОКОУ «Льговская школа – интернат»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	5991,00

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.	Должностной оклад при наличии 1 квалификационной категории, руб.	Должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории, руб.
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	9482,00	10206,00	10952,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	9574,00	10307,00	11060,00
4 квалификационный уровень	Учитель, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, педагог-библиотекарь, тьютор	9668,00	10404,00	11171,00

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к Положению об оплате труда работников ОКОУ «Лыговская школа – интернат»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Секретарь	5991,00

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

2 квалификационный уровень	Заведующий складом	6277,00
4 квалификационный уровень	Механик	7731,00

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

1 квалификационный уровень	Бухгалтер, программист, инженер по охране труда и технике безопасности, специалист по кардам, юрисконсульт, экономист	6972,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7731,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8497,00
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	11250,00

Должности в соответствии с профессиональными стандартами

6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8497,00
----------------------------	-------------------------	---------

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к Положению об оплате труда работников ОКОУ «Льговская школа – интернат»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник, сторож, кастелянша, уборщик служебных помещений, кух. рабочая, машинист по стирке белья, рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений	5498,00

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, повар, электрик	6277,00
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	7731,00

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
к Положению об оплате труда работников ОКОУ «Льговская школа – интернат»

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.	Должностной оклад при наличии 2 квалификационной категории, руб.	Должностной оклад при наличии 1 квалификационной категории, руб.	Должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории, руб.
1 квалификационный уровень	Инструктор по ЛФК	7083	7785	8555	9396
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	8555	9396	10307	11287

ПРИЛОЖЕНИЕ №5

к Положению об оплате труда работников ОКОУ «Льговская школа – интернат»

Повышающие коэффициенты за специфику работы:

1. За работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам и (или) по основным программам профессионального обучения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, получающих образование в отдельных классах, группах образовательных организаций 0,20
2. Медицинским работникам, состоящим в штате образовательного учреждения, за работу с детьми, имеющими дефекты умственного развития и поражение центральной нервной системы с нарушением психики 0,25

ПРИЛОЖЕНИЕ №6

к Положению об оплате труда работников ОКОУ «Льговская школа – интернат»

Повышающие коэффициенты по перечню конкретных работ:

1. Учителям - за классное руководство <*>:	
1 - 4 классов в городской местности	0,006
5 - 11 классов в городской местности	0,008
2. Учителям 1 - 4 классов - за проверку тетрадей<*>:	0,1
3. Учителям - за проверку письменных работ с учетом установленного объема учебной нагрузки<*>:	
по русскому языку (письму и развитию речи)	0,15
по математике	0,1
4. Учителям - за исполнение обязанностей заведующих учебными мастерскими, кабинетами	до 0,20
5. За работу с библиотечным фондом учебников в школах-интернатах	до 0,20
6. Работникам образовательных учреждений, включенных в состав психолого-медико-педагогического консилиума	0,20

Примечания.

<*> За одного обучающегося.

<*> В классах общеобразовательных организаций и общеобразовательных организаций с наличием интерната с числом учащихся менее 15 человек рекомендуется производить выплаты за проверку письменных работ в размере 50 процентов от соответствующих доплат.

<***> Количество оплачиваемых кабинетов:

по общеобразовательным организациям и общеобразовательным организациям с наличием интерната, реализующим программы среднего общего образования, - 15;

по общеобразовательным организациям основного общего образования - 6."

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ СОТРУДНИКОВ
ОКОУ «ЛЬГОВСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ»

1.

Критерий	Показатели критерия
Мониторинг индивидуальных достижений обучающихся	Достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, смотрах, конференциях, конкурсах, фестивалях, марафонах: ➤ на уровне образовательной организации; ➤ на уровне города (района); ➤ на областном уровне; ➤ на федеральном уровне.
Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	➤ освоение обучающимися образовательных стандартов (по результатам итоговой аттестации, контрольных срезов); ➤ качественная успеваемость учащихся по предмету (с учетом индивидуальных особенностей воспитанников); ➤ наличие (отсутствие) неуспевающих
Профессиональные достижения педагога, повышающие качество образовательных услуг	1. Демонстрация достижений через открытые уроки, мастер – классы. 2. Качественные выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, форумах. 3. Организации выставок, КТД, мероприятий: ➤ на уровне образовательной организации; ➤ на уровне города (района); ➤ на областном уровне; на федеральном уровне. 4. Обобщение опыта (наличие публикаций, результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах): ➤ на уровне образовательной организации; ➤ на уровне города (района); ➤ на областном уровне; на федеральном уровне.
Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	➤ на уровне образовательной организации; ➤ на уровне города (района); ➤ на областном уровне; ➤ на федеральном уровне.
Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы, программ дополнительного образования, коррекционно – развивающих занятий	➤ на уровне образовательной организации; ➤ на уровне города (района); ➤ на областном уровне; ➤ на федеральном уровне.
Использование современных педагогических технологий в	➤ на уровне образовательной организации; ➤ на уровне города (района);

образовательном (воспитательном) процессе (ИКТ, проектные, исследовательские, технологии сотрудничества, развивающего обучения).	➤ на областном уровне; ➤ на федеральном уровне.
Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей, отсутствие подтвержденных жалоб на учителя, отсутствие фактов перевода обучающихся из класса в класс, другую школу по причине недовольства качеством предоставляемых учителем образовательных услуг. Результаты анкетирования, опроса, общественное мнение.
Организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работы	➤ на уровне образовательной организации; ➤ на уровне города (района); ➤ на областном уровне; ➤ на федеральном уровне.
Работа с детьми из социально неблагополучных семей	➤ Посещение семей на дому; ➤ Индивидуальные беседы, консультации; ➤ Сотрудничество с представителями ПДН, КДН, органами опеки.
Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя	1. Участие в коллективных проектах (смотре, конкурсах) 2. Отсутствие правонарушений и нарушений общественного порядка обучающимися класса 3. Отсутствие пропусков занятий воспитанниками класса без уважительной причины
Создание элементов образовательной инфраструктуры	1. Разработка и реализация комплексного дидактического обеспечения учебных и внеурочных занятий. 2. Оформление кабинета, музея, рекреаций организации и т.д.
Руководство методическим объединением	1. Результативность диагностической, консультативной, просветительской деятельности руководителя. 2. Результативность научно – методической деятельности объединения. 3. Обобщение и распространение педагогического опыта.
Взаимодействие с социальными партнерами	1. Положительные отзывы коллег, родительской общественности. 2. Результативность совместной деятельности. 3. Обобщение и распространение опыта работы.

2.

Должность	Показатели для оценивания
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, Заместитель директора по воспитательной работе	- за осложненную сферу деятельности учреждения, связанную с реализацией учебных программ различного уровня, ростом числа детей, оставшихся без попечения родителей, за высокие результаты и качество работы, успехи в учебно - воспитательной работе;

	- качественная организация работы (методический совет, педсовет), сохранность контингента; - результативность досуговой и внеурочной деятельности; - сохранение и развитие материально-технических ресурсов; - организация открытых уроков; - эффективность взаимодействия с органами опеки и попечительства, органами системы профилактики правонарушений, отсутствие нарушений трудового законодательства и правонарушений среди обучающихся.
Заместитель директора по хозяйственной части	- за обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении образовательного учреждения; - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, за качество и организацию ремонтных работ; - отсутствие случаев травматизма, безаварийной работы системы отопления в осенне-зимний период; - нарушений трудового законодательства и правонарушений среди воспитанников.
Педагог-библиотекарь	- за высокую читательскую активность и оформление тематических выставок; - участие в общешкольных мероприятиях, проведение выставок, читательских конференции и количество участников в них;
Педагог-организатор	- за реализацию программ, проектов по развитию творческих способностей воспитанников, охват воспитанников мероприятиями по реализации творческих способностей.
Инженер по охране труда и технике безопасности	- за отсутствие замечаний по технике безопасности со стороны проверяющих; - за использование техники и технологии; - за отсутствие травм в учреждении - за интенсивность и высокие результаты работы
Педагог дополнительного образования	- за интенсивность и высокие результаты в работе; - за сохранение количества воспитанников, зачисленных в кружки в начале учебного года до конца учебного года; - за участие воспитанников в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений, высокий результат участия в конкурсах различного уровня.
Учитель - логопед	- за интенсивность и высокие результаты в работе; - за наличие и разработку коррекционных программ, методик и их использование в работе, число обследованных воспитанников с целью выявления дефектов.
Учитель – дефектолог	- за использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе - за интенсивность и высокие результаты работы
Тьютор	- за качественное осуществление педагогической поддержки образовательных инициатив обучающихся и реализацию ими индивидуальных проектов, за

	качественное осуществление взаимодействия с педагогами, родителями (законными представителями) обучающихся в целях поддержки обучающихся; - за интенсивность и высокие результаты работы.
Водитель автомобиля	- за погрузочно-разгрузочные работы; - за отсутствие ДТП; - за обеспечение исправного технического состояния автотранспорта. отсутствие нарушений в ходе перевозки воспитанников, правил эксплуатации автомобиля; - за отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности. - за интенсивность и высокие результаты работы
Уборщик служебных помещений	- за увеличение объема убираемой площади (проведение генеральных уборок, содержание участков в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, соблюдение графика уборки помещений. - за интенсивность и высокие результаты работы
Главный бухгалтер	- за интенсивность и высокие результаты работы; - за грамотное и качественное оформление финансовых документов в свете новых распоряжений и указаний Министерства финансов, за выполнение особо сложной срочной работы касающихся бюджетного учета, качественное отражение первичной документации в финансовых документах; - за освоение и внесение новых программ в механизированный учет бухгалтерских документов в свете требований Министерства финансов и Министерства труда; - за выполнение обязанностей временно отсутствующих.
Бухгалтер	- за своевременную и полноту представления финансовых документов, работу с пенсионным фондом, качественное ведение бухучета; - за интенсивность и высокие результаты работы.
Юрисконсульт, контрактный управляющий	- за своевременную обработку документации; - за интенсивность и высокие результаты работы
Программист	- за бесперебойную работу компьютерной техники; - за интенсивность и высокие результаты работы
Секретарь	- за разработку и внедрение технологических процессов с документами на компьютере, за качественное ведение трудовых договоров, трудовых книжек; - за своевременную обработку корреспонденции, за ведение статистического учета движения воспитанников; - за своевременное предоставление кадровой отчетности. - за оформление больничных листов. - за интенсивность и высокие результаты работы
Специалист по кадрам	- за соблюдение сроков исполнения документации - за интенсивность и высокие результаты работы

Социальный педагог, педагог - психолог	- за качественное взаимодействие с внешними организациями (правоохранительные органы, органы опеки попечительства, пенсионный фонд и миграционная служба); - за результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками, ведение документации по установленной форме, своевременное оформление документации. - за интенсивность и высокие результаты работы
Медицинская сестра, инструктор по ЛФК	- за проведение профилактических работ по предупреждению простудных заболеваний, отсутствие отравлений воспитанников; - за проведение занятий с работниками, воспитанниками по санитарно-просветительной работе, отсутствие случаев замечаний в ходе проверок санитарного состояния учреждения и состояние профилактической работы инфекционных заболеваний. - за интенсивность и высокие результаты работы
Шеф – повар, повар, кухонная рабочая	- за высокое качественное приготовление пищи и уровень обслуживания, отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи, отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние помещений, отсутствие замечаний; - за несоблюдение установленных норм, закладки продуктов и норм выхода.
Машинист по стирке белья, кастелянша	- за соблюдение утвержденного графика по стирке белья и ремонту одежды, отсутствие жалоб на отказ в починке одежды, стирки белья, проведение занятий с воспитанниками по уходу за одеждой.
Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений	- за отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, отсутствие замечаний нарушения техники безопасности.
Помощник воспитателя	- за творческий подход к процессу занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду; - за подготовку и организацию помещений к занятиям, создание эмоционального комфорта; - за соблюдение правил санитарии и гигиены в помещениях.
Заведующая складом	- за уборку и содержание складских помещений в хорошем санитарном состоянии; - за умелую организацию, хранение материальных ценностей и организации мероприятий по предотвращению порчи и потерь материальных ценностей.
Механик	- за обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;
Электрик	- за обеспечение исправного технического состояния электрооборудования; - за интенсивность и высокие результаты работы.