

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты ГКОУ «Поимской школы-интерната» (далее - Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников г ГКОУ «Поимской школы-интерната» и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](#), [Бюджетным кодексом Российской Федерации](#), [Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"](#), [Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](#) (с последующими изменениями), [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени \(нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы\) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"](#), [Законом Пензенской области от 02.11.2004 N 674-ЗПО "Об оплате труда работников государственных учреждений Пензенской области"](#) (с последующими изменениями), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной [распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р](#), Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 N АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2008 год, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012, протокол 11, [приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"](#) (с последующими изменениями), [от 05.05.2008 N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования"](#), [от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"](#) (с последующими изменениями), [от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"](#) (с последующими изменениями), [от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях"](#) (с последующими изменениями), письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 N АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности", другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

- а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:
 - уровня образования;
 - стажа;
 - квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
 - специфики работы в образовательных организациях;

- в) осуществление выплат компенсационного характера:
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
 - за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- г) оплата дополнительных видов и объемов работ;
- д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Со дня вступления в силу [Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](#) в установленные на день вступления оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года; по должностям научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, которые действовали до дня вступления в силу федерального закона с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней.

Система оплаты труда работников образовательных организаций должна обеспечивать: дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности; установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

Руководитель образовательной организации по согласованию с представительным органом работников утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных [Трудовым кодексом Российской Федерации](#).

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невывлаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного (за исключением выплат за работу с вредными и (или) опасными

условиями труда и за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы (за исключением выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных).

1.5 Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников

1.6. Система оплаты труда в образовательных организациях регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

На систему оплаты труда по данному Положению переводятся все работники, работающие в ГКОУ «Поимской школе-интернате»

2. Порядок расчета заработной платы работников ГКОУ «Поимской школы-интерната»

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
 - уровня образования;
 - стажа;
 - квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
 - специфики работы в образовательных организациях;
 - уровня управления (для руководителей образовательных организаций и руководителей структурных подразделений образовательных организаций);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Системы оплаты труда работников организации устанавливаются коллективным договором (для руководителя – учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам образовательной организации определяются образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работников образовательной организации рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфики работы в образовательной организации.

2.5. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601](#).

2.6. Оклад (ставка) педагогического работника $O_{\Phi}^{п.р}$, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для педагогических работников образовательных организаций (кроме профессиональных образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования педагогической направленности)) по следующей формуле:

$$O_{\Phi}^{п.р} = \frac{O_{д}^{п.р} \cdot \Phi_{н}}{N_{чс}} + 100, \text{ где}$$

$O_{\Phi}^{п.р}$ - оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_{д}^{п.р}$ - оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы в образовательной организации;

$\Phi_{н}$ - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$N_{чс}$ - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

100 - включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.7. В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени \(нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы\) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"](#);

2.8. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется отдельно по полугодиям. Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в образовательной организации.

2.9. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.10. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также педагогических

работников вечерних (сменных) общеобразовательных организациях (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом:

в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от общего объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения оклада (ставки) на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.11. В учебную нагрузку педагогических работников за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся.

2.12. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

2.13. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.14. Заработная плата руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада руководителя учреждения (рублей в месяц)
1	61903
2	57840
3	53991
4	50570
5	47256
6	44155
7	41269
8	38596

Размер должностного оклада руководителя каждой образовательной организации определяется трудовым договором.

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

Отнесение образовательных организаций к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного учредителем.

В случае реорганизации образовательной организации, открытия новых образовательных организаций повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей образовательных организаций устанавливается учредителем в соответствии с группой по оплате труда образовательной организации.

В трудовом договоре должны быть предусмотрены конкретные показатели и критерии оценки деятельности руководителя, размеры и условия назначения ему стимулирующих выплат, способствующих повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности образовательной организации в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

2.15. Оклад других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) (руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию, специфику работы в образовательной организации.

Размеры окладов руководителей структурных подразделений образовательной организации по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений даны в приложении .

2.16. Заработная плата работников АУП (руководителей образовательной организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$З_{\text{Рук(АУП)}} = O_{\text{д}}^{\text{Рук(АУП)}} + Д^{\text{Рук(АУП)}} + С^{\text{Рук(АУП)}}, \text{ где}$$

$З_{\text{Рук(АУП)}}$ - месячная заработная плата руководителей и других работников из числа АУП;

$O_{\text{д}}^{\text{Рук(АУП)}}$

- оклад руководителей и других работников из числа АУП;

$Д^{\text{Рук(АУП)}}$ - доплаты (в том числе компенсационные выплаты) руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы;

$С^{\text{Рук(АУП)}}$ - стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП.

Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации.

Премирование руководителей образовательных организаций осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных организаций, утвержденным учредителем.

2.16.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее по тексту - предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы) для руководителя Учреждения устанавливается в кратности до 5, заместителей и главного бухгалтера до 3,5.

Решение об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы для руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера принимается Министерством образования Пензенской области и оформляется правовым актом.

2.16.2 Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте Министерства образования Пензенской области.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате указанных лиц и представление ими данной информации осуществляется в порядке, установленном Правительством Пензенской области.

2.17. Заключение трудовых договоров с руководителями образовательных организаций на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности руководителя образовательной организации обеспечивать достижение установленных образовательной организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации со средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора.

Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.18. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации. Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих даны в приложении

2.19. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:
$$Z_{УВП} = O_{\delta}^{УВП} + B^{УВП} + C^{УВП},$$
 где

ЗУВП - месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_{\delta}^{УВП}$ - оклад работника из числа УВП и ОП;

ВУВП - компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

СУВП - стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП.

2.20. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, здравоохранения, в образовательных организациях осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей или общеотраслевым условиям.

Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.21. Оклад рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в образовательной организации, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) образовательных организаций из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих даны в приложении N 4.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя образовательной организации работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.22. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных [постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30](#) (с изменениями и дополнениями).

2.23. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{раб} = O_{\delta}^{раб} + B^{раб} + C^{раб},$$
 где

Зраб - месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_{\delta}^{раб}$ - оклад работника из числа прочих работников УВП и ОП;

Враб - выплаты компенсационного характера работнику из числа прочих работников УВП и ОП;

Сраб - стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП.

Порядок расчета компенсационных выплат

2.24. Размер выплат компенсационного характера определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством

В каждой образовательной организации разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждений ([приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях"](#), зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 N 11081).

Решение о введении соответствующих выплат принимается образовательной организацией в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.25. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Порядок расчета доплат работникам, в том числе педагогическим, за дополнительные виды и объемы работы

2.26. Размер доплат работникам образовательной организации за дополнительные виды и объемы работы определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В каждой образовательной организации разрабатывается и утверждается локальными нормативными актами, коллективным договором перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы по всем категориям работников, в том числе педагогическим работникам.

2.27. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в пределах фонда оплаты труда верхним пределом не ограничивается.

Примерный перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательной организации, (дополнительные виды работ) дан в приложении .

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

2.28. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.

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

2.29. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении нормированных заданий лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Порядок расчета стимулирующих выплат

2.30. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Для педагогических работников образовательной организации рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности:

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);

- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников. Необходимо предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Руководителю образовательной организации размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации.

Другие вопросы оплаты труда

2.31. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере одного оклада (ставки) в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея (женщины - 50, 55 лет, мужчины - 50, 60 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

2.32. Установить с 1.09.2020 выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство производится:

- педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций, на которых возложено исполнение функций классного руководства;

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных организаций

3.1. Фонд оплаты труда образовательных организаций формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников), в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Пензенской области и средств образовательной организации, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство общеобразовательных организаций формируется за счет средств федерального бюджета в объеме, необходимом для 100% обеспечения педагогических работников государственных общеобразовательных организаций, на которых возложено исполнение функций классного руководства.

3.2. При формировании проекта бюджета Пензенской области на очередной год и плановый период, бюджетной сметы, расчете нормативных затрат на оказание (выполнение) государственных услуг (работ) фонд оплаты труда работников образовательной организации на выполнение государственного задания формируется на календарный год за счет средств бюджета Пензенской области с учетом темпа роста среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Пензенской области, уровня минимального размера оплаты труда и индекса повышения оплаты труда.

Фонд оплаты труда состоит из:

- базовой части (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы в размере 25% от фонда оплаты труда);

- выплат стимулирующего характера в размере 30% от фонда оплаты труда.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Пензенской области на увеличение нормативных затрат на оказание государственных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с [указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597](#) и от 28.12.2012 N 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания государственных услуг (выполнения работ).

3.3. Образовательная организация самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований из бюджета Пензенской области.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

При этом образовательная организация принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации - не более 40 процентов.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых образовательным организациям государственных услуг.

3.4. Руководителями образовательных организаций обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному

сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Приложение № 1
к Положению о системе
оплаты труда

Оклады (ставки)
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных образовательных организаций (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (ставки) педагогических работников (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень		
	инструктор по труду	8171
	инструктор по физической культуре	8171
	музыкальный руководитель	8171
	старший вожатый	8171
2 квалификационный уровень		
	инструктор-методист	8376
	концертмейстер	8376
	педагог дополнительного образования	8376
	социальный педагог	8376
	тренер-преподаватель	8376
	педагог-организатор	8376
3 квалификационный уровень		
	воспитатель	8579
	мастер производственного обучения	8579
	методист	8579
	педагог-психолог	8579

	старший инструктор-методист	8579
	старший педагог дополнительного образования	8579
	старший тренер-преподаватель	8579
4 квалификационный уровень		
	преподаватель <*>	8782
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	8782
	руководитель физического воспитания	8782
	старший воспитатель	8782
	старший методист	8782
	тьютор <***>	8782
	учитель	8782
	учитель-дефектолог	8782
	учитель-логопед (логопед)	8782
	педагог-библиотекарь <****>	8782

<*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу;

<***> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

<****> Наименование должности применяется в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Примечание:

- повышающий коэффициент по должности работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса..."), рекомендуется устанавливать образовательным организациям самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- рекомендуемый повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, - 0,036.

«Приложение № 2
к Положению о системе
оплаты труда работников

Оклады

руководителей структурных подразделений образовательных организаций
по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных
подразделений(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития

Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада руководителей структурных подразделений (рублей)
1	2
1 квалификационный уровень начальник структурного подразделения	
3 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6101

Приложение № 3
 к Положению о системе
 оплаты труда

Оклады

специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательных организаций по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями))

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень		
	Делопроизводитель	4576
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
2 квалификационный уровень		
	Заведующий складом	4960
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень		
	Бухгалтер	4960
	Программист	5338
2 квалификационный уровень		
	Бухгалтер II категории	5338
3 квалификационный уровень		
	Бухгалтер I категории	5720

Оклады

работников по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада работников (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Помощник воспитателя	4576

Приложение № 4
к Положению о системе
оплаты труда

Оклады

прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.10.2008 № 736-пП «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями))

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
1	2	3
	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	4386
	Кастелянша	4485
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	4576
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4485
	Кухонный рабочий	4485
	Повар	4485
	Сторож (вахтер)	4386
	Уборщик производственных помещений	4485
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»		

1 квалификационный уровень		
	Водитель автомобиля	4960
	Повар	4960
2 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	Оператор газовой котельной	5150
3 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
4 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих,предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющиеважные (особо важные) и ответственные(особо ответственные работы)	

».

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты
труда

Оклады

медицинских работников

(в соответствии с постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 №303-пп с изменениями на 09.03.2022)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (руб.)
--------------------------	---	----------------------

	Врач	20112
	Медсестра	15643

Оклады

Работников культуры (в соответствии с постановлением Правительства Пензенской области от 23.12.2018 №919-пп с изменениями от 13.11.2020)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (руб.)
I	Библиотекарь	5983

Надбавка за наличие квалификационной категории медицинских работников (в соответствии с постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 №303-пп с изменениями на 10.12.2021)

	Размер надбавки за квалификационную категорию (рублей в месяц в расчёте на одну ставку) медицинских работников со средним образованием
Высшая квалификационная категория	1800
Первая квалификационная категория	1350
Вторая квалификационная категория	900

Приложение №6
к Положению о системе оплаты труда

Перечень повышающих коэффициентов к окладам работников школы

Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы.

Стаж педагогической работы	Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 2 до 5 лет	0,035
от 5 до 10 лет	0,07
от 10 до 20 лет	0,105
свыше 20 лет	0,15

Повышающие коэффициенты за уровень образования
по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам учреждения

	Повышающие коэффициенты за уровень образования по группе должностей педагогических работников
Высшее профессиональное образование	0,036

Повышающий коэффициент, устанавливаемый молодым специалистам .

Категория работников	Повышающий коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	0,35

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно - заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение двух лет после трудоустройства непосредственно в учреждениях образования в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

Повышающие коэффициенты на наличие квалификационной категории

по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам по профессиональной группе должностей педагогических работников учреждений образования с учетом присвоенной им квалификационной категории

	Повышающие коэффициенты наличие квалификационной категории по группе должностей педагогических работников
Вторая квалификационная категория	0,15
Первая квалификационная категория	0,25
Высшая квалификационная категория	0,50

Приложение 9
к Положению о системе оплаты
труда работников

Порядок распределения стимулирующих выплат

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, направленных образовательной организацией на оплату труда работников на основе перечня видов выплат стимулирующего характера .

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в

соответствующем периоде;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
- участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

Определение общего количества баллов педагогическим работникам производится ежемесячно комиссией по установлению стимулирующих выплат на основании опросного листа каждого учителя и воспитателя индивидуально по итогам проделанной работы за прошедший месяц. Стоимость баллов определяется исходя из выделенных ассигнований.

Стимулирующие выплаты старшей вожатой, педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу дополнительного образования, библиотекарю производятся по нормам и правилам, действующим для определения стимулирующих выплат педагогическим работникам.

Стимулирующие выплаты рабочим и прочим работникам из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в процентном отношении к окладу (ставке), базовому окладу, окладу с учетом всех повышающих коэффициентов или заработной плате (оклад с учетом повышающих коэффициентов, постоянных доплат и стимулирующих выплат) или абсолютном отношении ежемесячно приказом руководителя на основании служебных записок соответствующих руководителей структурных подразделений исходя из выполнения следующих показателей:

3. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в %
3.1	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях), организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования	20
3.2	Результативная работа с педагогическими кадрами	50
3.3	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	30
3.4	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	20
3.5	Контроль за работой ПМПК	50
3.6	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	10

4. Главный бухгалтер

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в %
4.1	Эффективная управленческая работа	50
4.2	Учет и контроль поступления бюджетных средств (составление бюджетных смет,)	50
4.3	Контроль за заключением договоров, государственных контрактов	30
4.4	Эффективное, целевое и своевременное расходование бюджетных средств, обеспечение полного использования смет по кварталам и в целом за год по учреждению	100
4.5	Контроль при оплате товаров, принятии работ, услуг по договорам, государственным контрактам	20

4.6	Контроль при оформлении бухгалтерской документации, унифицированных форм при выполнении работ, поставке товаров, оказании услуг по договорам, государственным контрактам	30
4.7	Сложность и информационная ёмкость работы, связанная с постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников	30
4.8	Выполнение срочных и особо срочных работ, в том числе и во внерабочее время.	50
4.9	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	20

5. Начальник структурного подразделения

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в %
5.1	Качественное заполнение и ведение учётно-отчётной документации	30
5.2	Соблюдение режима экономии материальных ресурсов	20
5.3	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	10
5.4	Соблюдение правил техники безопасности и правил противопожарной безопасности, выполнении инструкций и своевременное заполнение журнала по технике безопасности.	20
5.5	Организация и качественный ремонт здания, территории школы-интерната, помещений.	100
5.6	Эффективность управленческой деятельности (укомплектованность кадрами, отсутствие конфликтных ситуаций, стабильность коллектива)	10
5.7	Составление перспективного, календарного, месячного планов работы.	10
5.8	Выполнение срочных и особо срочных работ, в том числе и во внерабочее время.	50
5.9	Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса.	10
5.10	Участие в проведении ремонтных работ по подготовке в новому учебному году	100

6. Врач, медицинская сестра

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в %
6.1	Систематический контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм в учреждении	11
6.2	Контроль за прохождением медицинского осмотра сотрудников	10
6.3	Ответственность за соблюдением и реализацией 14-дневного перспективного меню.	50
6.4	Систематический контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм в столовой и пищеблоке	10

6.5	Ежедневный контроль за качеством поступающих продуктов	50
6.6	Ежедневный контроль за качеством приготовления блюд	40
6.7	Систематический контроль за соблюдением правил личной гигиены учащихся	20
6.8	Проведение профилактических мероприятий медицинского характера (прививок и пр.)	20
6.9	Отсутствие замечаний к работе медицинского пункта со стороны родителей учащихся	10
6.10	Качественное оформление медицинской документации	50

7. Работники бухгалтерии, программист

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в %
7.1	Составление и сдача в срок бухгалтерской отчетности	50
7.2.	Правильный и качественный учет заработной платы и иных выплат	100
7.3	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	100
7.4	Работа с поставщиками и подрядчиками, оформление документации	100
7.5	Своевременная подготовка информации по поступившим запросам	100
7.6	Учёт и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств	20
7.7	Освоение и использование новых методов в работе	50
7.8	Эффективное, целевое и своевременное использование бюджетных и внебюджетных средств, обеспечение полного использования смет по кварталам и в целом по году по образовательному учреждению	100
7.9	Ответственность за оформление документов связанных с торгами, подача сведений на регистрацию, подача сведений об исполнении контракта (договора)	50
7.10	Своевременная подготовка тарификационных списков	20
7.11	Качественное ведение документов	100
7.12	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	50
7.13	Расширение объема работ связанных с автоматизированной обработкой бухгалтерской документации	100
7.14	Установка и техническое сопровождение программ	100
7.15	Выполнение срочных и особо срочных работ, в том числе и во внеурочное время.	100
7.16	Качественное ведение отчетности.	100
7.17	Увеличение объемов документообработки	70

8. Делопроизводитель

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в %
8.1	Качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов	50
8.2	Своевременное исполнение печатных и копировальных работ	50

8.3	Контроль за исполнением работниками приказов, распоряжений, сроков их выполнения	30
8.4	Своевременная отчетность по военнообязанным	50
8.5	Качественное ведение кадрового делопроизводства : личных дел, заявлений, дополнительных соглашений и др.	100
8.6	Отсутствие замечаний со стороны администрации к кадровой работе	100

9. Помощник воспитателя

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в %
9.1	Соблюдение правил по технике безопасности и санитарно-гигиенических норм	50
9.2	Контроль за поведением воспитанников в ночное время	20
9.3	Сохранение школьного имущества и имущества учащихся	20
9.4	Оказание помощи воспитанникам в проведении ими санитарно-гигиенических процедур	20
9.5	Отсутствие замечаний со стороны администрации школы	30
9.6	Участие в проведении ремонтных работ по подготовке в новому учебному году	50

10. Повар

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в %
10.1	Соблюдение санитарно-гигиенических требований при производстве блюд	20
10.2	Соблюдение правил техники безопасности	20
10.3	Соблюдение технологических режимов и рецептов блюд	10
10.4	Соблюдение условий, сроков хранения и реализации продукции	20
10.5	Освоение и использование новых методов в работе и новых рецептов	50
10.6	Опрятный внешний вид (спецодежда)	20
10.7	Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения	10
10.8	Не полная механизация труда	10
10.9	Качественное эстетическое оформление блюд	10
10.10	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	10
10.11	Участие в проведении ремонтных работ по подготовке в новому учебному году	30

11. Кухонный рабочий

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в %
11.1	Соблюдение санитарно-гигиенических требований при мытье столовой и кухонной посуды	20
11.2	Соблюдение правил техники безопасности	20
11.3	Отсутствие замечаний со стороны поваров	10
11.4	Опрятный внешний вид (спецодежда)	20
11.5	Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения	10
11.6	Не полная механизация труда	50
11.7	Сохранность столовой посуды и кухонного инвентаря	20
11.8	Участие в проведении ремонтных работ по подготовке в новому учебному году	50

12. Заведующий складом

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в %
-------	-------------------------	------------

12.1	Своевременное и правильное ведение учётно-отчётной документации	50
12.2	Своевременная плановая подготовка заявок на приобретение продукции	20
12.3	Соблюдение товарного соседства продуктов	30
12.4	Техническое и санитарное состояние рабочего места	20
12.5	Соблюдение правил техники безопасности, правил противопожарной безопасности	30
12.6	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	10
12.7	Высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины	50

13.Кастелянша

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в %
13.1	Своевременное и правильное ведение учётно-отчётной документации	30
13.2	Своевременный качественный ремонт одежды	20
13.3	Техническое и санитарное состояние рабочего места	60
13.4	Соблюдение правил техники безопасности, правил противопожарной безопасности	30
13.5	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	10
13.6	Высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины	50

14.Водитель автомобиля

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в %
14.1	Отсутствие ДТП, нарушений правил дорожного движения	50
14.2	Качественное проведение ежемесячного технического обслуживания автомобиля, своевременное проведение периодического планового ТО автомобиля, государственного технического осмотра	50
14.3	Своевременное заполнение, ведение, сдача транспортных документов, материальных отчётов	50
14.4	Соблюдение режима экономии ГСМ	30
14.5	Соблюдение инструкций по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности	20
14.6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	20
14.7	Соблюдение этики общения с коллегами	15

14.8	Выполнение срочных работ, в том числе и во внерабочее время.	100
14.9	Отсутствие замечаний со стороны администрации школы	50

15.Дворник

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в %
15.1	Соблюдение правил техники безопасности, правил противопожарной безопасности	30
15.2	Содержание оборудования и инструмента в исправном состоянии	50
15.3	Сохранность школьного имущества	50
15.4	Отсутствие замечаний со стороны администрации	30
15.5	Своевременное устранение неполадок	40
15.6	Уход за плодовыми деревьями: побелка стволов, обрезание сухих веток. Укос газонной травы.	50
15.7	Срочные (авральные) работы	100
15.8	Участие в проведении ремонтных работ по подготовке в новому учебному году	50

16.Сторож (вахтер)

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в %
16.1	Соблюдение правил техники безопасности, правил противопожарной безопасности	50
16.2	Отсутствие фактов кражи, взлома и т.д.	100
16.3	Отсутствие замечаний со стороны администрации	50
16.4	Соблюдение графика обхода территории	30

17.Машинист по стирке и ремонту спецодежды

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в %
17.1	Соблюдение правил техники безопасности, правил противопожарной безопасности	50
17.2	Сохранение оборудования в рабочем состоянии	60
17.3	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	30
17.4	Качественная стирка	20
17.5	Выполнение объемов стирки	30
17.6	Рациональное использование чистящих и моющих средств	50
17.7	Отсутствие замечаний со стороны администрации	30
17.8	Участие в проведении ремонтных работ по подготовке в новому учебному году	100

18.Уборщик производственных помещений

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в %
-------	-------------------------	------------

18.1	Участие в генеральных уборках школы	50
18.2	Соблюдение правил по технике безопасности и требований СанПиНа в убираемых помещениях. Экономия электроэнергии.	50
18.3	Сохранение школьного имущества и имущества учащихся	30
18.4	Отсутствие замечаний со стороны администрации	25
18.5	Участие в проведении ремонтных работ по подготовке в новому учебному году	100
18.6	За высокий уровень трудовой, исполнительской дисциплины	10

19. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в %
19.1	Соблюдение правил техники безопасности, правил противопожарной безопасности	50
19.2	Содержание оборудования и инструмента в исправном состоянии	50
19.3	Выполнение срочных работ в нерабочее время	100
19.4	Сохранность школьного имущества	30
19.5	Своевременное устранение неполадок	40
19.6	Отсутствие замечаний со стороны администрации	20
19.7	Срочные (авральные) работы	50
19.8	Участие в проведении ремонтных работ по подготовке в новому учебному году	100

20. Оператор газовой котельной

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в %
20.1	Соблюдение правил техники безопасности, правил противопожарной безопасности	30
20.2	Содержание оборудования в исправном состоянии	50
20.3	Своевременное устранение неполадок	30
20.4	Отсутствие замечаний со стороны администрации	20
20.5	Выполнение требований СанПин в плане температурного режима в зданиях школы-интерната.	20
20.6	Срочные (авральные) работы	100
20.7	Участие в проведении ремонтных работ по подготовке в новому учебному году	100

Приложение 10

к Положению о системе оплаты труда

Надбавки и доплаты.

За выполнение дополнительных обязанностей, выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей сотрудникам школы выплачиваются доплаты, за интенсивность и высокую результативность работы-надбавки.

Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора в пределах фонда оплаты труда на срок не более 1 учебного года. Конкретный размер выплат определяется в процентах оклада (ставки), базовому окладу, окладу с учетом всех повышающих коэффициентов или заработной плате (оклад с учетом повышающих коэффициентов, постоянных доплат и стимулирующих выплат).или в абсолютном размере (в зависимости от ФОТ)

Доплаты и надбавки могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ, как штатным работникам, так и работающим по совместительству.

Доплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника школы.

ДОПЛАТЫ :

Перечень

доплат за работу в особых условиях работникам школы.

Виды работ	Оценка в %
1. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
1.1 за работу в ночное время *	35
1.2 За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
1.3 женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов подряд)*	30
1.4 за классность водителя	25

- Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в % от оклада с учетом повышающих коэффициентов за фактически отработанное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.
- Доплата , женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов подряд), начисляется пропорционально количеству дней.

Перечень

доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников ГКОУ «Поимская школа-интернат», исчисляемых в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника

Виды работ	Оценка в %
2.за проверку письменных работ	
2.1 - учителям за проверку письменных работ по русскому языку и математике в 1 – 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	10*
2.2 учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку	15*

(письму) в 5-9 классах (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	
2.3 учителям, преподавателям за проверку письменных работ по математике в 5-9 классах (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	10*
3.за заведование:	
3.1.за заведование кабинетами, спальными комнатами	10
3.2.за заведование учебными мастерскими	20
3.3.за заведование теплицей	10
3.4.за руководство методическими объединениями	10
3.5.за пришкольный участок	30
3.6. за ведение документации педсоветов	30
3.7. за ведение документации спец. семинаров	10
3.8. за заведование спортзалом	10
3.9. за работу на школьном сайте	50
3.10 за ведение кружков	10
3.11 за классное руководство (в абсолютной величине), рублей	3420**
3.12 за ведения модуля « Электронная школа»	50
3.13 Ежемесячное вознаграждение за классное руководство(в абсолютной величине), рублей	5000***
4.прочие доплаты	
4.1.за совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	60
4.2.материальная помощь при праздновании юбилея (женщины - 50, 55 лет, мужчины - 50, 60 лет)	100
4.3.выполнение общественных поручений, не связанных с должностной инструкцией	100
4.4. материальная помощь в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети)	100
4.5. материальная помощь в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев), в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.	100
4.6 по итогам года	100

4.7 проведение внеклассных мероприятий	35
4.8 активная деятельность (подготовка и участие в спортивных соревнованиях)	50
4.9 за четкое и качественное выполнение обязанностей	100
4.10 за четкое и качественное выполнение обязанностей в твердом выражении	(в абсолютной величине), рублей

Перечень

Надбавок работникам.

Виды работ	Оценка в %
5.1. за активное использование в работе современных информационных технологий	50
5.2 за образцовое выполнение работы	100
5.3. за сложность порученного задания	100
5.4. продолжительная работа на ПК, множительной технике	100
5.5. за высокий уровень исполнительской дисциплины	40
5.6. за ненормированный рабочий день	30
5.7. за проведение санитарно просветительской работы	10
5.8. за инновационную деятельность в учебном процессе	15
5.9. организация учебного процесса с обучающимися на дому воспитанниками	20
5.10. за интенсивность рабочего процесса	100
5.11. качественный кадровый учет: прием, увольнение	100
5.12. своевременная плановая выдача одежды, обуви и т.д.	30
5.13. содержание автомашины и гаража в чистоте	100
5.14 сохранность школьного имущества	50
5.15 выполнение разгрузо-погрузочных работ	100
5.16 экономное и рациональное использование ТЭР, горюче-смазочных материалов	50
5.17 поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	25
5.18 Соблюдение правил ТБ и противопожарной безопасности	40
5.19 Качественное выполнение должностных обязанностей	50
5.20 Выполнение требований СанПиНа в убираемых помещениях	30

*- за проверку письменных работ по русскому языку (письму) и математике

** - за классное руководство в классах с нормативной наполняемостью (в классах с

наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)

*** - за классное руководство (постановление Правительства Пензенской области № 344-пП от 25 мая 2020 года)

Работодатель вправе устанавливать новые виды надбавок, доплат путем внесения изменений в настоящее Положение.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 374895313864161898897449033592695289111710139802

Владелец Тихонова Марина Васильевна

Действителен с 30.01.2023 по 30.01.2024