


**ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ВОЛГОДОНСКАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ «ВОСХОЖДЕНИЕ»»**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКОУ РО Волгодонской специальной
школы-интерната «Восхождение»
 И. А. Стоян
«29» сентября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:


Директор ГКОУ РО
Волгодонской специальной
школы-интерната «Восхождение»
Т. Я. Белоусова
«29» сентября 2023 г.

Принято на общем собрании
протокол от 29.09.2023 № 1

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГКОУ РО Волгодонской специальной школы-интерната «Восхождение».**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ГКОУ РО Волгодонской специальной школы-интерната «Восхождение», являющейся государственным казенным учреждением Ростовской области, подведомственным министерству общего и профессионального образования Ростовской области (далее – Положение), определяет порядок формирования системы оплаты труда работников образовательной организации, являющейся государственным казенным учреждением Ростовской области (далее – учреждение), подведомственное министерству общего и профессионального образования Ростовской области (далее – министерство), осуществляющим основную деятельность по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

1.2. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
особенности условий оплаты труда педагогических работников;
другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права,

принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работников осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

1.7. Условия оплаты труда работников школы-интерната, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников государственного учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников школы-интерната, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками государственного образовательного учреждения рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств областного бюджета.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в пределах выделенных средств областного бюджета.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения определяется министерством.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

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

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителя и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников школы-интерната, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

1.1. Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)

«Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада(рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	помощник воспитателя	8348

1.2.Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)

«Должности педагогических работников»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада(рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	старший вожатый; музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре	13212
2.	2-й квалификационный уровень	социальный педагог; педагог дополнительного образования	13855
3.	3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог, методист	14530
4.	4-й квалификационный уровень	учитель; учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог-библиотекарь	15244

Должностные оклады по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

1.3. Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)

«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада(рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	калькулятор, делопроизводитель	5565

1.4. Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)

«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада(рублей)
1.	1-й квалификационный уровень		
2.	2-й квалификационный уровень	заведующий складом	6433
3.	3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	6757
4.	4-й квалификационный уровень	специалист по охране труда; бухгалтер; юрист-консульт; специалист по кадрам; системный администратор; специалист по закупкам, инженер по ремонту	7076

Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

1.5. Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)

«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада(рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 1-го квалификационного разряда: дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, гардеробщик	4575
		2-го квалификационного разряда кастелянша, подсобный рабочий, мойщик посуды, машинист по стирке и ремонту спецодежды	4841

1.6.Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада(рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го, 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, электрик, водитель 4 разряда *	5440
		водитель 5 разряда	5754

Ставка заработной платы исходя из 4-го квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, управляющим автобусами для перевозки

обучающихся (учащихся воспитанников), имеющих квалификацию первого класса.

Должностные оклады по должностям медицинских работников устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

1.7. Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)

«Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	6261
2.	3-й квалификационный уровень	медицинская сестра	6757
3.	4-й квалификационный уровень	медицинская сестра по физиотерапии	6757

1.8. Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)

«Врачи и провизоры»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада
1.	2-й квалификационный уровень	врач-специалист	7426

1.9. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ п/п	Номер квалификационной группы	Тип учреждения	Размер должностного оклада(рублей)
1.	2-я квалификационная группа	учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	26426

1.10. Размер должностного оклада заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5–10 процентов ниже размеров

должностных окладов соответствующих руководителей, размер должностного оклада заместителей директора школы-интерната 23 784 рубля, (за исключением должности заместителя главного бухгалтера).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам школы-интерната могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Медицинским работникам все выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от должностного оклада, рассчитываются от должностных окладов с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, предусмотренной подпунктом 4.9.2. пункта 4.9 раздела 4 настоящего Положения.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Руководителю учреждения, заместителям руководителя, работникам, занимающим должности, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, педагогическим работникам, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, доплата за работу с вредными условиями труда устанавливается в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы; иным работникам – до 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.4. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.5. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.5 Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 1.

Таблица №1

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
----------	--	----------------------------------

1	2	3
1.	<p>За работу в специальных общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; в санаторных общеобразовательных организациях для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении:</p> <p>руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер</p> <p>работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, педагогические работники, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н</p> <p>иные работники</p>	<p>до 15</p> <p>10 – 15</p> <p>15 – 20</p>
5.	<p>За обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации:</p> <p>педагогические работники</p>	<p>5 – 15</p>

Примечание.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление

дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 2.

Таблица № 2

Размеры доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Учителям за классное руководство: 1 – 4-х классов 5 – 11 (12)-х классов	до 20 до 25
2.	Учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей	до 15
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами	до 10
5.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10
6.	Педагогическому работнику – ответственному за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательных организациях с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 20 до 40 до 80
7.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию профориентации в общеобразовательных организациях с количеством классов: от 6 до 12	до 15

1	2	3
	от 13 до 29 от 30 и более	до 25 до 40
8.	Работникам учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 20 до 25
9.	Работникам учреждения, в том числе библиотекарям, за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 20 до 25
10.	Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 20 до 25
11.	Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 15 до 20
12.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания	до 15
13.	Работникам учреждения, ответственным за сопровождение обучающихся к учреждению и обратно (подвоз детей): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 15 до 20
14.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)	до 10
15.	Работникам учреждения за работу в аттестационной	5 – 10

1	2	3
	комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	
16.	<p>Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения:</p> <p>при численности аттестуемых 1 – 2 человека</p> <p>при численности аттестуемых 3 – 4 человека</p> <p>при численности аттестуемых 5 человек и более</p>	<p>10</p> <p>15</p> <p>20</p>
17.	<p>Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)</p>	<p>в размерах, утверждаемых министерством»</p> <p>.</p>

Примечание.

1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности, либо в абсолютном размере.

Расширенный перечень дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей по должностям служащих первого, второго уровня, профессиям рабочих первого и второго уровня разработаны в (**приложении №1**) положения по оплате труда школы-интерната.

2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

3. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1 – 3 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в специальных общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, – предельной наполняемости, установленной санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами;

в санаторных общеобразовательных организациях для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, – 20 человек;

в специальном учебно-воспитательном учреждении для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением – 10 человек.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

5. Перечень иных предметов, по которым учителям, преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов в диапазоне, предусмотренном пунктом 3 таблицы, определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

6. Особенности установления доплат за классное руководство (руководство группой) и проверку тетрадей, письменных работ учителям, работающим с детьми-инвалидами, обучающимися в центре дистанционного образования детей-инвалидов, и учителям, работающим с обучающимися, содержащимися в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы, определяются министерством.

7. При установлении доплат педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

8. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается работникам учреждения, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

9. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории,

установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

10. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 4 – 15 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

10.1. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

10.2. При наличии оснований, указанных в настоящем разделе, выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением и утверждаются локальным нормативным актом (**приложение 2**).

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.3.2. Медицинским работникам общеобразовательных организаций – в зависимости от качества работы по оказанию медицинской помощи обучающимся.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки качества труда медицинских работников определяются учреждением и утверждаются локальным нормативным актом (**приложение № 3**).

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда медицинских работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3 настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – министерством, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

(смотреть «Положение об оплате труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ГКОУ РО Волгодонской специальной школы-интерната «Восхождение»»).

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за качество работы может устанавливаться водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 50 процентов ставки заработной платы. Порядок ее установления определяется учреждением самостоятельно и утверждается локальным нормативным актом.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных организациях,

государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 3.

Таблица № 3

РАЗМЕРЫ
надбавки за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер, руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, педагогические работники, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте (**приложение № 4**).

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.7.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном министерством, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

за классность водителям автомобилей;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим и медицинским работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

4.9.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области).

4.9.2. Медицинским работникам:

при наличии второй квалификационной категории – 7 процентов;

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Медицинским работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа министерства здравоохранения Ростовской области).

4.10. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 4.

Таблица № 4

Размеры надбавки за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер, работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, педагогические работники, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н:	
	при наличии почетного звания «народный»	25
	при наличии почетного звания «заслуженный»	15
	при наличии ведомственной награды	10
2.	Иные работники:	
	при наличии почетного звания «народный»	30
	при наличии почетного звания «заслуженный»	20
	при наличии ведомственной награды	15

Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника

двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.11. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей: имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы;

имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность начисляется водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.12. В целях привлечения и укрепления кадрового состава государственных учреждений системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.13. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а

также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.14. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

(смотреть «Положение об оплате труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ГКОУ РО Волгодонской специальной школы-интерната «Восхождение»).

5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

5.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

5.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

5.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

5.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима

рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

5.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

5.7. Работники общеобразовательных организаций, включая руководителя и заместителей руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство, проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

5.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

5.8.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой общеобразовательной организации (одной или нескольких);

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

5.8.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 5.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается министерством.

5.8.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

5.8.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей общеобразовательных организаций в очно-заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

5.8.5. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, 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 этого объема часов. Заработная плата за часы

преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного 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 в соответствии с почасовой оплатой труда.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно – на начало каждого месяца.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение месячной заработной платы не производится.

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

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

5.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате за:

часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися

на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

5.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

6. Выплаты денежного вознаграждения за классное руководство

Постановлением N 448 утверждены изменения, которые вносятся в государственную программу "Развитие образования", которые предусматривают Правила предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов

Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы (далее - Правила, утвержденные постановлением N 448; выплаты денежного вознаграждения за классное руководство).

В соответствии с Правилами, утвержденными постановлением N 448, выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется "ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам".

1. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

2. Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

3. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

4. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается. При этом рекомендуется установить порядок такой выплаты из бюджета субъекта Российской Федерации, который не должен зависеть от количества обучающихся в классе.

Одновременно рекомендуется при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из региональных бюджетов.

5. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам согласно кассового плана, заявленного на текущий месяц;

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

6. Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации. Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств бюджета субъекта Российской Федерации, относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре общеобразовательной организации.

Так, применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в коллективном договоре могут быть предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное

руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

7. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

8. В соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с изменениями и дополнениями), при расчете среднего заработка для всех случаев его определения учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

К таким выплатам относится и денежное вознаграждение за классное руководство, в связи с чем оно должно учитываться в соответствии с подпунктом "м" п. 2 указанного Положения при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

9. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

10. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными

дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

11. Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается, в том числе по причине:

- отсутствия такого наименования должности педагогического работника в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";

- отсутствия регулирования трудовых прав работника по такой должности. Согласно квалификационным характеристикам, утвержденным в установленном порядке классное руководство в должностные обязанности педагогических работников, включая учителей, не входит, в связи с чем осуществление классного руководства обеспечивается путем установления педагогическим работникам соответствующих выплат, в том числе в виде денежного вознаграждения в размере 5000 рублей из федерального бюджета.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения не может быть более 40 процентов, если иное не установлено министерством.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, приведенного в **(приложении № 5)** к настоящему постановлению.

7.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь **(приложение № 4)**.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – министерством, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда.

Приложение №1

**к положению по оплате труда ГКОУ РО Волгодонской специальной
школы-интерната «Восхождение» раздел 3
«Порядок и условия выплат компенсационного характера»**

**Дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей
(компенсационные выплаты)**

№п/п	Наименование критериев по должностям
1.	Должность: бухгалтер
1.1	Работа с официальными сайтами учреждения для размещения информации по финансово-хозяйственной деятельности
1.2	Размещение на сайте учреждения отчета по питанию воспитанников школы-интерната, сканирование каждогодневного меню-требования ,отчетности .
1.3	Сдача отчета ОО-2
1.4	Разработка нормативных актов учреждения, внесение изменений в их содержание на основе законодательных актов (учетная политика, положение по оплате труда) и др.
1.5	Сдача отчетности в министерство имущественных и земельных отношений в течение финансового года
1.6	Оформление договоров безвозмездного пожертвования. Оприходование, внутреннее перемещение, списание основных средств по договорам пожертвования.
1.7	Обработка данных по программе 1-С по использованию тепловых и энергетических ресурсов. Ежемесячная, квартальная ,годовая отчетность в программе «Парус»
1.8	Проведение дополнительных расчетов и анализа по заработной плате в течение финансового года (ежемесячно).
1.9	Проведение ежемесячного анализа фактических расходов в разрезе КВР,КОСГУ для министерства образования.
1.10	Подготовка пакета документов для оформления электронных подписей ,для работы в АЦК-Планирование, АЦК-Финансы.
1.11	Оформление документов по изменению сметы расходов на текущий финансовый год, размещение в АЦК-Планирование, АЦК-Финансы.
1.12	Расчет бюджета на три финансовых года по КВР(видам расходов),КОСГУ
2.	Должность: специалист по охране труда

2.1	Выполнение функций инженера по ремонту .Контроль и ведение отчетности за проведением работ по капитальному ремонту здания школы-интерната по адресу: ул. Волгодонская, 2 (контроль производства работ, контроль соответствия выполнения работ графику производства работ, контроль применяемых материалов на соответствие СМР, контроль объемов и видов работ).
2.2	Выполнение функций ответственного за электрохозяйство
2.3	Выполнение функций ответственного за тепловое хозяйство учреждения
3.	Должность: кастелянша
3.1	Выполнение швейных работ, не входящих в круг должностных обязанностей.
3.2	Работа по благоустройству, озеленению и уборке территории школы.
3.3	Косметический ремонт внутренних помещений учреждения.
3.4	Обработка базы данных на компьютере.
4.	Должность: водитель
4.1	Погрузо-разгрузочные работы
4.2	Работа по благоустройству территории школы-интерната (уборка снега ,пересадка деревьев, спил деревьев и прочее)
4.3	Помощь детям при посадке-высадке из автобуса.
4.4	Выполнение работ по подготовке к мероприятиям, праздникам (снятие, монтаж баннеров, сборка и разборка оборудования и инвентаря).
4.5	Работа по сборке и разборке мебели, монтаж и демонтаж оборудования по школе-интернату по адресу Первомайский 75, Волгодонская,2
4.6	Подготовка помещений здания школы-интерната по адресу: ул. Волгодонская, 2 для проведения работ по капитальному ремонту (перенос мебели, погрузочно-разгрузочные работы, демонтаж оборудования).
5.	Должность: специалист по кадрам
5.1	Разработка нормативных актов учреждения, внесение изменений в их содержание на основе изменения в законодательных актах (внесение изменений в трудовые договора, должностные инструкции, личные дела, трудовые книжки работников и локальные акты учреждения)
5.2	Ведение учета работников, подлежащих воинскому учету (своевременное предоставление отчетности, ежегодные сверки личных карточек с учетными данными военного комиссариата)

5.3	Подготовка документации к ежегодным периодическим медицинским осмотрам работников.
5.4	Освоение и интенсивная работа в информационных электронных программах по формированию сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде.
5.5	Работа в программах по мониторингам, министерства образования
5.6	Работа на сайте «Работа в России» по квотированию рабочих мест для инвалидов.
6.	Должность: медицинская сестра
6.1	Обследование на программно-аппаратном комплексе АРМИС.
6.2	Подготовка документов для МСЭ, городской и областной ПМПК, участие в проведении диспансеризации
6.3	Выполнение дополнительного объема работы в условных процедурных единицах.
6.4	Мониторинг движения лекарственных препаратов (работа в системе «Честный знак»).
6.5	Уход за детьми во время болезни
6.6	Ургентное дежурство в выходные и праздничные дни.
7.	Должность: делопроизводитель
7.1	Работа в системе межведомственного электронного документооборота и делопроизводства «Дело».
7.2	Работа на Платформе обратной связи (ПОС).
7.3	Работа с личными делами обучающихся, подготовка документов для прохождения ПМП комиссий, участия в соревнованиях, турнирах.
7.4	Оформление доставки и отправки посылок через «Службу Доставки Экспресс Курьером» (СДЭК), «Деловые линии»
7.5	Ответственный за работу абонента КСТС (корпоративной сети телекоммуникационной сети связи)
8.	Должность: заведующий производством (шеф-повар), калькулятор.
8.1	Освоение специализированных программ по ведению учета расхода продуктов питания на пищеблоке, а также изучение обновленных программ.
8.2	Размещение базы данных по поставке продуктов питания в автоматизированной информационной системе «Меркурий»

8.3	Размещение в национальной системе цифровой маркировки «Честный знак»
8.4	Разработка и составление перспективного меню, согласно возраста воспитанника и сезонности потребления продуктов питания.
9.	Должность: уборщик служебных помещений, помощник воспитателя
9.1	Косметический ремонт школьных помещений.
9.2	Уход за растениями, аквариумами в учреждении.
9.3	Уборка подвальных помещений.
9.4	Покраска уличных антивандальных тренажеров, скамеек, МАФОВ, урн, манежа.
9.5	Работа по благоустройству, озеленению, прополке, поливу, обрезке кустарников и уборке территории школы.
10.	Должность: дворник
10.1	Текущий ремонт подсобных помещений, площадок под контейнеры ТБО.
10.2	Работа по озеленению территории школы, полив участка, своевременная подрезка кустарников, деревьев.
10.3	Погрузочно-разгрузочные работы.
11.	Должность: сторож (вахтер)
11.1	Уход за растениями, животными, аквариумами в учреждении.
11.2	Работа по благоустройству, озеленению, поливу территории школы.
11.3	Поддержание чистоты на крыльце, пандусе, ступенях, в коридоре.
12.	Должность: гардеробщик
12.1	Работа по благоустройству, озеленению и уборке территории школы.
12.2	Дополнительное проведение уборок гардероба.
12.3	Обеспечение пропускного режима в образовательное учреждение (работа с тревожной кнопкой, ведение журналов).
12.4	Расширение зон обслуживания (мытьё полов коридора, входа в здание, пандуса).
13.	Должность: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электрик, слесарь-сантехник
13.1	Сборка и разборка мебели.

13.2	Дополнительная профилактическая работа по содержанию систем водоснабжения и канализации, теплоснабжения.
13.3	Дополнительная профилактическая работа по содержанию систем электроснабжения
13.4	Текущий ремонт помещений и зданий школы-интерната
14.	Должность: заведующий складом
14.1	Работа по благоустройству, по поливу, озеленению и уборке территории школы
14.2	Погрузочно-разгрузочные работы.
14.3	За работу на пришкольном участке по поливу в летний период
14.4	Работа по подготовке документации (спецификации)по закупке материальных запасов, обмундирования для воспитанников.
14.5	Эффективная работа по привлечению спонсорских средств для улучшения материально-технической базы учреждения.
15.	Должность: машинист по стирке и ремонту спецодежды
15.1	Косметический ремонт помещений прачечной школы-интерната.
15.2	Работа по благоустройству, озеленению и уборке территории школы.
15.3	Чистка, стирка ковровых покрытий.
16.	Должность: Повар, мойщик посуды, подсобный рабочий.
16.1	Погрузочно-разгрузочные работы.
16.2	Косметический ремонт подсобных помещений, кухонных помещений, обеденного зала.
16.3	Уборка подвальных помещений.
16.4	Работа по благоустройству, озеленению, прополке, поливу и уборке территории школы.
17.	Должность: специалист по закупкам
17.1	Анализ выполнения договоров по КВР (код вида расходов) ежемесячно.
17.2	Отчеты по мониторингу исполнения договоров для министерства образования (ежемесячно)
17.3	Работа в программе АЦК госзаказ (ежемесячно)
18.	Должность : Системный администратор
18.1	Подготовка документов для проведения конкурсных торгов в приобретении компьютерной техники, программного обеспечения,

	офисной техники, расходных материалов для вычислительной техники и оргтехники.
18.2	Приемка приобретенной техники и программного обеспечения, в т.ч. контроль соответствия заявленных технических характеристик компьютерной и офисной техники, согласно спецификации договоров.

Приложение №2
к положению по оплате труда ГКОУ РО Волгодонской специальной
школы-интерната «Восхождение» раздел 4
«Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера»

Оценка интенсивности и высоких результатов труда педагогических работников

№ п/п	Показатель	Стандарт ОУ	Оценка в баллах	Фактическое значение (самооценка)	Итоговое значение (экспертная комиссия учреждения)
1	Сопровождение педагогической практики студентов средне-специальных и высших учебных заведений.	10%	норма -1 балл; выше нормы-2 балла	1	1
2	Развитие творческой инициативы молодых специалистов, деятельность в качестве наставника.	10%	норма -1 балл; выше нормы-2 балла		
3	Трансляция опыта работы образовательной организации через СМИ, педагогические сообщества, интернет.	10%	норма -1 балл; выше нормы-2 балла		
4	Подготовка документов для МСЭ, городской и областной ПМПК	10%	норма -1 балл; выше нормы-2 балла		
5	Консультирование педагогических работников и родителей по организации инклюзивного образования детей с ОВЗ.	10%	норма -1 балл; выше нормы-2 балла		
6	Участие в апробациях, экспериментальной, инновационной, научной деятельности (в рамках	10%	норма -1 балл; выше нормы-2 балла		

	сотрудничества с институтом коррекционной педагогики, реализации экспериментальных, пилотных и инновационных площадок).				
7	Участие в творческих выставках педагогических работников и обучающихся школы-интерната.	10%	норма -1 балл; выше нормы-2 балла		
8	Участие в работе общешкольного музея «Мужество» по краеведению, патриотизму и духовно-нравственному воспитанию.	10%	норма -1 балл; выше нормы-2 балла		
9	Проведение культурно-просветительских и оздоровительных мероприятий в социуме.	10%	норма -1 балл; выше нормы-2 балла		
10	Участие в городских, областных, всероссийских, международных конкурсах, соревнованиях.	10%	норма -1 балл; выше нормы-2 балла		
11	Замещение временно отсутствующего работника (отпуск, больничный лист)	10%	норма -1 балл; выше нормы-2 балла		
12	Выполнение швейных работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	10%	норма -1 балл; выше нормы-2 балла		
13	Уход за растениями, животными, аквариумами в учреждении.	10%	норма -1 балл; выше нормы-2 балла		
14	За работу на пришкольном участке по благоустройству территории	10%	норма -1 балл; выше нормы-2 балла		

15	Эффективная работа по привлечению спонсорских средств для улучшения материально-технической базы учреждения.	10%	норма -1 балл; выше нормы- 2 балла		
16	За ведение и обновление базы данных на сайте учреждения	10%	норма -1 балл; выше нормы- 2 балла		
17	За оформление и ведение базы электронного классного журнала.	10%	норма -1 балл; выше нормы- 2 балла		
18	Уборка, манежа, уход за лошадью, заготовка кормов (в рамках реализации реабилитационной технологии «оздоровительно-верховая езда»).	10%	норма -1 балл; выше нормы- 2 балла		
19	Подготовка воспитанников для участия в патриотических мероприятиях, праздничных концертах города в рамках сетевого взаимодействия; работа на звукозаписывающей студии школы-интерната.	10%	норма -1 балл; выше нормы- 2 балла		
20	Техническое сопровождение при проведении контрольных и экзаменационных работ (видеосъемка).	10%	норма -1 балл; выше нормы- 2 балла		
21	Подтвержденные результаты в случае проведения независимой оценки качества образования (результаты мониторингов, диагностических работ различного уровня, ЕГЭ, ОГЭ, ВПР и т.д.)	10%	норма -1 балл; выше нормы- 2 балла		

22	Наличие и качество продуктов инновационной деятельности (научно-методическая статья, выступление на конференциях, семинарах, вебинарах, мастер-классах и т.д.	10%	норма -1 балл; выше нормы- 2 балла		
23	Наличие (разработка) авторских программ	10%	норма -1 балл; выше нормы- 2 балла		
24	Использование учителем инновационных технологий	10%	норма -1 балл; выше нормы- 2 балла		
25	Методическая деятельность педагога	10%	норма -1 балл; выше нормы- 2 балла		

Определение итогового коэффициента стимулирующих выплат педагогическим работникам в зависимости от рассмотренных индикаторов качества производится с учетом набранных баллов в результате регулярного мониторинга за его профессиональной деятельностью по следующей шкале:

1-ый уровень	8 баллов и выше	высшая степень реализации профессиональных задач	до 180% ставки заработной платы к установленному объему педагогической нагрузки, или в абсолютном размере по решению комиссии по надбавкам и доплатам
2-ый уровень	4-7 баллов	хороший уровень реализации профессиональных задач	до 100% ставки заработной платы к установленному объему педагогической нагрузки, или в абсолютном размере по решению комиссии по надбавкам и доплатам
3-ый уровень	менее 4 баллов	средне выраженная активность, соответствие необходимому минимуму требований	до 50% ставки заработной платы к установленному объему педагогической нагрузки, или в абсолютном размере по решению комиссии по надбавкам и доплатам

Стимулирующие надбавки устанавливаются один раз в месяц, один раз в квартал и по итогам года за результативность и высокие результаты работы педагогическим работникам. Размер надбавок устанавливается в пределах средств областного бюджета. Начисление производится в % отношении от должностного оклада или ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы), или в абсолютном размере по решению комиссии по надбавкам и доплатам.

Приложение №3

к положению по оплате труда ГКОУ РО Волгодонской специальной школы-интерната «Восхождение» раздел 4
«Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера»

Оценка интенсивности и высоких результатов труда медицинских работников

№ п/п	Показатель	Стандарт ОУ	Оценка в баллах	Фактическое значение (самооценка)	Итоговое значение (экспертная комиссия учреждения)
1.	Обследование на программно-аппаратном комплексе АРМИС	10%	норма -1 балл; выше нормы-2 балла	1	1
2.	Выполнение дополнительного объема работы в условных единицах	10%	норма -1 балл; выше нормы-2 балла		
3.	Мониторинг движения лекарственных препаратов (работа в системе «Честный знак»)	10%	норма -1 балл; выше нормы-2 балла		
4.	Подготовка документов для освидетельствования детей на МСЭ, городской и центральной ПМПК, участие в проведении диспансеризации обучающихся	10%	норма -1 балл; выше нормы-2 балла		

5.	Регулярное заполнение и обновление Федерального реестра медицинских организаций и Федерального регистра медицинских работников (ФРМО и ФРМР)	10%	норма -1 балл; выше нормы-2 балла		
6.	Уход за обучающимися во время болезни	10%	норма -1 балл; выше нормы-2 балла		
7.	Ургентное дежурство в выходные и праздничные дни	10%	норма -1 балл; выше нормы-2 балла		

Определение итогового коэффициента стимулирующих выплат медицинским работникам в зависимости от рассмотренных индикаторов качества производится с учетом набранных баллов в результате регулярного мониторинга за их профессиональной деятельностью по следующей шкале:

1-ый уровень	8 баллов и выше	высшая степень реализации профессиональных задач	до 180% ставки заработной платы к установленному объему педагогической нагрузки, или в абсолютном размере по решению комиссии по надбавкам и доплатам
2-ый уровень	4-7 баллов	хороший уровень реализации профессиональных задач	100% ставки заработной платы к установленному объему педагогической нагрузки, или в абсолютном размере по решению комиссии по надбавкам и доплатам
3-ый уровень	менее 4 баллов	слабо выраженная активность, соответствие необходимому минимуму требований	50 % ставки заработной платы к установленному объему педагогической нагрузки, или в абсолютном размере по решению комиссии по надбавкам и доплатам

Приложение №4

к положению об оплате труда ГКОУ РО Волгодонской специальной школы -интерната «Восхождение» раздел 4
«Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера».

1. Критерии премирования работников

1.1. При определении показателей и условий премирования 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 учреждения; участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

1.2. Руководитель учреждения образования имеет право дополнительно премировать работника образовательного учреждения в случае награждения правительственными наградами.

1.3. Премия работнику образовательного учреждения выплачивается в соответствии с приказом руководителя ОУ.

1.4. Премии работнику образовательного учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

№п/п	Наименование критериев
1.	За высокий уровень организации учебно-образовательного процесса: - по итогам четверти - по итогам полугодия - по итогам года
2.	За высокие результаты обучающихся в предметных олимпиадах, научно-практических конференциях
3.	За организацию, подготовку, проведение, участие в семинарах и конференциях различных уровней
4.	За высокие спортивные и творческие достижения обучающихся в Российских, областных, городских смотрах и конкурсах
5.	За высокий уровень подготовки и проведения внутри школьных мероприятий
6.	За активное участие в общешкольных, городских и областных мероприятиях
7.	За высокие результаты учителей в научно-исследовательской, научно-методической работе по итогам учебного года
8.	За работу по освоению и внедрению информационных технологий

9.	За совершенствование коллегиальных и демократических форм управления школой
10.	За активное участие в разработках и реализации инновационных творческих проектов, разработку и внедрение авторских программ и педагогических изобретений, методическую работу с педагогами
11.	По результатам аттестации и аккредитации учреждения
12.	За разработку материалов по нормативно-правовому обеспечению ОУ, подготовка экономических расчётов
13.	Поддержка и стимулирование творческой работы молодых специалистов
14.	За выполнение поручений, не входящих в круг обязанностей, надежность, ответственность, сработанность, взаимозаменяемость, умение согласовывать свои действия с членами коллектива
15.	За высокую результативность мероприятий по социальной защите и охране прав детства
16.	За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда
17.	За высокий уровень санитарно-технического состояния здания, обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения.
18.	За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами; выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
19.	За обеспечение стабильно высокого уровня организации питания
20.	За качественную подготовку школы к новому учебному году, хорошее санитарно-техническое содержание школьного здания, участие в текущем и капитальном ремонте учебного комплекса
21.	За высокий уровень соблюдения требований по охране труда, техники безопасности и отсутствие несчастных случаев с воспитанниками и сотрудниками
22.	За результативную работу по профилактике правонарушений среди воспитанников (отсутствие преступлений и правонарушений)
23.	Работникам к профессиональным и государственным праздникам.
24.	Работникам по случаю юбилеев, выхода на пенсию
25.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.), организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательной деятельности.
26.	Руководство областной (федеральной) инновационной площадкой, пилотной площадкой, ресурсным центром.

27.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
28.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков
29.	Организация занятости обучающихся во внеурочное время
30.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения
31.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
32.	Своевременное и качественное ведение документации; своевременное и качественное предоставление отчетности; освоение и использование в работе средств программного обеспечения ведения бухгалтерского учета и электронного документооборота; ведение учета по внебюджетной деятельности; перевыполнение плана по доходам от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения; проведение мероприятий внутреннего контроля работы бухгалтерской службы; соблюдение финансово-бюджетной дисциплины
33.	Оформление тематических выставок, наличие наглядной агитации в образовательном учреждении
34.	Обеспечение исправного, технического состояния автотранспорта, безопасной перевозки детей, отсутствие ДТП
35.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, обеспечение бесперебойной работы оборудования, техники, различной аппаратуры и др.
36.	Применение передовых методов труда; высококачественное выполнение работы
37.	Сложность, напряженность и интенсивность труда
38.	За призовое место в рейтинге среди специальных школ-интернатов

* Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере при наличии фонда оплаты труда, согласно утвержденной сметы расходов на текущий финансовый год.

2. Оказание материальной помощи

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяется учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

№п/п	Наименование критериев
1.	В целях социальной поддержки, в случае необходимости дорогостоящего лечения, операции сотрудника или членов его семьи.
2.	В случае рождения ребенка.
3.	По случаю бракосочетания сотрудника.
4.	В связи с утратой или повреждением имущества сотрудника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств.
5.	В случае смерти сотрудника или его близких родственников.
6.	В связи с выходом сотрудника на пенсию с последующим увольнением.

Материальная помощь, в случае смерти работника ОУ, может быть выплачена членам его семьи.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника при наличии фонда оплаты труда, согласно сметы расходов на текущий финансовый год.

Руководителям учреждений может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерть близких;
- заболевание руководителя учреждения или членов его семьи;
- утрата личного имущества в результате пожара, наводнения или другого стихийного бедствия;
- в иных случаях, повлекших сложную жизненную ситуацию.

Размер материальной помощи может составлять до двух должностных окладов.

В наиболее тяжелых ситуациях материальная помощь может быть оказана в большем размере.

В течение календарного года руководителю учреждения материальная помощь может быть оказана неоднократно, в зависимости от оснований и финансовых возможностей учреждения.

Решение вопроса об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается министерством на основании его письменного заявления на имя министра либо ходатайства представительного органа работников учреждения, в которых указывается причина, размер материальной помощи и источник ее выплаты. К заявлению прилагается информация о запланированных и расходованных средствах областного бюджета на оказание материальной помощи работникам по форме приложения №8 положения Правительства РО ОТ 25.10.2021 №886 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области,

государственных казенных учреждений Ростовской области» подписанной главным бухгалтером учреждения, проверенная и завизированная планово-экономическим отделом министерства.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения материальная помощь выдается с разрешения руководителя учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, главного бухгалтера.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Приложение 5

к положению об оплате труда ГКОУ РО Волгодонской специальной школы -интерната «Восхождение»

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

- руководитель учреждения (директор);
- заместитель руководителя учреждения (заместитель директора);
- главный бухгалтер;
- заведующий производством (шеф-повар);
- заведующий складом;
- бухгалтер (экономист) *;
- юрисконсульт *;
- инженер по ремонту*;
- инженер-программист (программист) *;
- специалист по охране труда;
- специалист по кадрам *;
- специалист по закупкам;
- делопроизводитель;
- системный администратор;

* Включая должности служащих с производными должностными наименованиями «старший» и «ведущий», или с I и II внутридолжностными категориями.

2. Конкретный перечень должностей административно-управленческого персонала работников государственного учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым в установленном порядке.