

Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми
Государственное общеобразовательное учреждение Республики Коми
«Специальная (коррекционная) школа-интернат №3 для детей-сирот и
детей, оставшихся без попечения родителей» г.Сыктывкара
(ГОУ РК «Школа-интернат № 3»)

«Бать-мамтӧм да бать-мам дӧзьӧртӧгкольӧмчелядылы 3 №-а
торъя (коррекционнӧй) школа-интернат» Сыктывкарын
Коми Республикаса канму общеобразовательнӧй учреждение»

П Р И К А З

27.04.2022

№ 01-06/49

Об утверждении Положения об оплате труда работников
Государственного общеобразовательного учреждения
Республики Коми «Специальная (коррекционная) школа – интернат № 3
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»
г. Сыктывкара

На основании Устава ГОУ РК «Школа – интернат № 3»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Государственного общеобразовательного учреждения Республики Коми «Специальная (коррекционная) школа – интернат № 3 для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» г. Сыктывкара
2. Положение, указанное в пункте 1 настоящего приказа, вступает в силу с момента подписания, и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2022 года.
3. Ознакомить заинтересованных лиц с приказом под роспись.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



В.В. Орловский

ПРИНЯТ:

На общем собрании работников
«27» апреля 2022 года
Протокол № 1

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГОУ РК «Школа-Интернат №3»



В.В. Орловский

«27» апреля 2022 года

**Положение
об оплате труда работников Государственного
общеобразовательного учреждения Республики Коми
«Специальная (коррекционная) школа- интернат №3
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»
г. Сыктывкара**

2022 год

ПРИНЯТ:

На общем собрании работников
«__» _____ 2022 года
Протокол №

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГОУ РК «Школа-Интернат №3»

_____ В.В. Орловский

«__» _____ 2022 года

**Положение
об оплате труда работников Государственного
общеобразовательного учреждения Республики Коми
«Специальная (коррекционная) школа- интернат №3
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»
г. Сыктывкара**

2022 год

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми»;
- Постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 года от №14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми»;
- Приказом Министерства Образования, науки и молодежной политики Республики Коми № 259-П от 29.06.2018г.

2. Положение включает в себя:

- должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих Организаций;
- размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников Организаций;
- выплаты компенсационного характера работникам Организаций;
- выплаты стимулирующего характера работникам Организаций;
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Организаций;
- порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Организации;
- порядок формирования планового фонда оплаты труда Организаций.

3. Система оплаты труда работников Организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми.

4. Система оплаты труда работников Организации формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Организации утверждается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников учреждения

2.1.1. Плановый фонд оплаты труда включает:

- а) фонд должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы);
- б) фонд выплат компенсационного характера;
- в) фонд выплат стимулирующего характера;

- г) средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск отдельных категорий работников.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.1.2. Формирование фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – общая сумма денежных средств Учреждения, направляемых на заработную плату работников.

$$\text{ФОТ} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}} + \text{ФОТ}_{\text{св}} + \text{ФОТ}_{\text{пв}}) * \text{РК и СН, где}$$

ФОТ_{до} – фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы);

ФОТ_{кв} - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{св} - фонд выплат стимулирующего характера;

ФОТ_{пв} – фонд прочих выплат и доплат.

- а) ФОТ_{до} рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{до}} = n_1 * O * k_1 + n_2 * O * k_2 + n_3 * O * k_3 + \dots, \text{ где}$$

n_1, n_2, n_3 – количество штатных единиц или пед.ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию.

O – размер должностного оклада по должности 1,2,3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

k_1, k_2, k_3 – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию.

При отсутствии повышения должностного оклада по должности k равен 1,0.

- б) ФОТ_{кв} рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{кв}} = Д1 + Д2 + Д3 + Д4, \text{ где}$$

Д1 - доплаты работникам государственных учреждений образования Республики Коми за работу в ночное время и праздничные дни;

Д2 - доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

Д3 - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

Д4 - доплаты молодым специалистам учреждения.

Д1, Д2, Д4 определяются исходя из фактической потребности.

Расчет Д3 производится следующим образом:

$$\text{Д3} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + Д1 + Д2) * \text{Рдо}, \text{ где}$$

Рдо – планируемый объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников.

- в) ФОТ_{св} рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{св}} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}}) * \geq 20\% + \text{Нвл}, \text{ где}$$

$\geq 20\%$ - объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы формируется в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера;

Нвл - объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

г) ФОТпв рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТпв} = \text{Сот} \text{ где}$$

Сот - средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск отдельных категорий работников.

2.2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.2.1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) (далее – должностные оклады) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем Учреждения, и определяются в соответствии с действующим нормативно-правовым актом, регулирующим правоотношения в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми.

Перечень должностей работников Учреждения и размеры должностных окладов указаны в приложении №1 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов работникам Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в приложении № 1 к настоящему Положению, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Оклад, рублей
1	1,00	7715
2	1,02	7865
3	1,04	8020
4	1,06	8175
5	1,08	8330
6	1,10	8485
7	1,125	8680
8	1,15	8870
9	1,19	9180
10	1,23	9485

Размер оклада, определяемый в соответствии с 9-10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Заместителям руководителей отделений, отделов, подразделений Учреждения устанавливается должностной оклад на 10-30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

Штатное расписание Учреждения утверждаются руководителем Учреждения, согласовываются с учредителем, и включают в себя все должности работников учреждения.

2.2.2. Повышение должностных окладов работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственных учреждений образования Республики Коми согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов.

2.2.3. Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Размер аванса составляет 40% от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) и процентных надбавок к заработной плате, установленных для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Дни выдачи заработной платы определены в следующие сроки:

- до 10 числа месяца следующего за отчетным месяцем (зарплата за месяц) ;
- до 25 числа текущего месяца (зарплата за I половину месяца-аванс).

2.2.4. Зарплата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

2.3. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения

2.3.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором с руководителем Организации, заключаемым Министерством образования, науки и молодежной политики Республики Коми, с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственных образовательных организаций Республики Коми, определенных в приложении № 2 настоящего Положения.

2.3.2. Выплаты компенсационного характера руководителю Организации устанавливаются на основании раздела 2.5. настоящего Положения.

2.3.3. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера организации устанавливаются приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

2.3.4. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации) (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников организации в размерах,

определенных приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

2.3.5. Предельное значение коэффициента кратности для заместителей руководителя, главного бухгалтера Организации уменьшается на 0,5.

2.3.6. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Организации.

2.3.7. При расчете среднемесячной заработной платы работников Организации, а также руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Организации, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения организации.

2.3.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации устанавливаются приказом исполнительной власти республики Коми в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю организации, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 2.3.4. настоящего Положения.

2.3.9. Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя Организации к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 2.3.4. настоящего Положения.

2.3.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру Организации устанавливаются приказом руководителя организации с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 2.3.4. настоящего Положения.

2.3.11. Руководитель организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера Организации к среднемесячной заработной плате работников Организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 2.3.4. настоящего Положения.

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении

2.4.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается ***сокращенная продолжительность рабочего времени*** не более 36 часов в неделю.

2.4.2. ***Продолжительность рабочего времени педагогических работников*** Учреждения включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.4.3. ***Нагрузка педагогического работника***, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без

попечения родителей, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.4.4. Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей установлен Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.5. Компенсационные выплаты

2.5.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- а) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- б) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в) доплаты молодым специалистам.
- г) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от должностного оклада (ставка заработной платы) пропорционально отработанному времени работников Учреждения (доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу с вредными и опасными условиями труда, доплаты молодым специалистам). Доплата за работу, не входящая в прямые должностные обязанности устанавливается на одну ставку заработной платы.

2.5.3. В Учреждении устанавливаются доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных трудовым законодательством:

1)

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу
1	За работу в ночное время	Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)	За каждый час работы (в период с 22 часов до 6 часов утра в размере не менее 35 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы)
2	За работу в выходные и праздничные дни	Статья 153 ТК РФ	Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день

			или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
3	Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Статья 147 ТК РФ	По результатам специальной оценки условий труда
4	Доплаты при совмещении профессии (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Статья 151 ТК РФ	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
5	Сверхурочная работа	Статья 152 ТК РФ	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 могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2) Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам образовательных организаций за классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)*	от 10 до 30
2.	Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	До 10

3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	До 15
4.	Учителям, преподавателям организаций дополнительного образования за проверку нотных тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	До 10
5.	За обслуживание вычислительной техники учителю, преподавателю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера, инженера-электроника (по вычислительной технике)	До 2
6.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами, интернатами при школе (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	До 10
7.	Педагогическим работникам образовательных организаций за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами, подсобными хозяйствами, картодромами, автодромами, трактордромами (доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми и подсобными хозяйствами устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ)	До 10
8.	За руководство республиканскими, городскими, районными школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных	До 15

	комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	
9.	Педагогическим работникам за заведование вечерним, заочным отделениями (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения, выполняющего функциональные обязанности по руководству вечерним, заочным отделением)	До 15
10.	За работу с библиотечным фондом в зависимости от количества экземпляров: До 2000 экз. включительно От 2001 экз. (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: библиотекаря, заведующего библиотекой)	5 10
11.	Педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре)	До 10
12.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	До 10
13.	Водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание автотранспортных средств (доплата производится при условии отсутствия в штате Организации должности механика)	До 30
14.	Педагогическим работникам организаций образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	До 20
15.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в	До 15

	штатном расписании должности социального педагога)	
16.	Руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в разработке и апробации учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности (доплата устанавливается на период разработки учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности)	До 20

* - Доплата за классное руководство устанавливается согласно наполняемости классов (Приложение 4).

Дополнительно к доплате, установленной в позиции 1 таблицы подпункта 2 пункта 2.5.3. раздела 2.5. настоящего положения, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей (далее – ежемесячное денежное вознаграждение).

Одному педагогическому работнику может быть установлено не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (ах), 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.

Ежемесячное денежное вознаграждение осуществляется за счет средств федерального бюджета с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.5.4. В Учреждении предусмотрены **доплаты работникам, занятым на работах**, с вредными и (или) опасными условиями труда. Данные доплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах за время фактической занятости на таких работах в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5.5. Работникам Учреждения начисляется и выплачивается **районный коэффициент** к заработной плате в размере 20 процентов, а также процентная **надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера** и приравненных к ним местностях в размере 50 %, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

2.5.6. Доплаты молодым специалистам:

- а) Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы)
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации городов и поселков городского типа	25
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации, расположенные в сельских населенных пунктах.	30

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Организации на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

- а) Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах (в) и (г) данного пункта.
- б) Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Организации, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте (г) настоящего пункта.
- в) Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в

качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

- г) Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке и (или) сведений о трудовой деятельности согласно ст. 66.1 ТК РФ) и продолжившим работу в Организациях в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.
- д) В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с подпунктами а,в,г, настоящего пункта, продолжается со дня прекращения указанных событий.

2.6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения

2.6.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие *виды выплат стимулирующего характера*:

- а) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) надбавки за качество выполняемых работ;
- в) надбавки за выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

2.6.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Руководитель (директор)	до 200
2.	Заместитель директора, главный бухгалтер	до 180
3.	Педагогические и иные работники	до 150

Основания для установления работникам Организаций надбавок за интенсивность и высокие результаты*:

№ п/п	Наименование работ	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Водителям автотранспортных средств за управление школьным автобусом, осуществляющим ежедневные перевозки организованных групп детей к месту учебы и обратно	До 30
2.	Работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени (надбавка за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени устанавливается на время проведения оздоровительной кампании педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с	До 15

	их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности. Перечень категорий работников, которым может быть установлена надбавка к ставкам и должностным окладам за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается приказом директора)	
3.	Учителям, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	До 15
4.	Педагогическим работникам за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций (за исключение образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья) (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	До 10
5.	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	До 10
6.	Педагогическим работникам, реализующим программы среднего профессионального образования углубленной подготовки (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	До 10
7.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение	До 20

	детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	
8.	Педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	До 10
9.	Директорам (заведующим), заместителям директоров (заведующих), воспитателям, музыкальным руководителям за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (как родного)	До 10
10.	Учителям и преподавателям коми языка (родного/государственного) и коми литературы (родной) общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	До 10
11.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	До 10

«*» - Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются директором в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников (при наличии).

2.6.3. Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) **за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов** к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Основания для установления работникам Организаций надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю организации)	До 5

2.	Водителям* автомобилей всех типов, имеющим: - 1 класс - 2 класс (за фактически отработанное время в качестве водителя) *-надбавка не устанавливается водителям, являющимся высококвалифицированными, оклад которых установлен как оклад высококвалифицированных рабочих организаций образования, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования	20 10
3.	Водителям автотранспортных средств за безаварийный режим работы	До 30
4.	Руководителям и педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик. Входящих в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5*

*-перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются директором в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников (при наличии).

Надбавки устанавливаются на одну ставку заработной платы.

Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы WorldSkills», Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций устанавливаются учителям организаций образования, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, а также преподавателям (мастерам производственного обучения) организаций среднего профессионального образования в следующих размерах:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников,

Регионального чемпионата «Молодые профессионалы WorldSkills» - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;

- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального чемпионата «Молодые профессионалы WorldSkills», а также призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников и Национального чемпионата «Молодые профессионалы WorldSkills», Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;

- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников, а также Национального чемпионата «Молодые профессионалы WorldSkills» и Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

(Размер единовременной выплаты устанавливаться согласно Приложения 5).

2.6.4. Выплаты стимулирующего характера (надбавки за интенсивность и высокие результаты работы; надбавки за качество выполняемых работ) устанавливаются работнику помимо оснований, предусмотренных пунктами 2.6.2., 2.6.3. Положения, с учетом критериев, установленных в приложении № 3 настоящего Положения.

Определение размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ работникам Организации, решаются комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и остальным работникам Организации устанавливаются приказом руководителя Организации в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения. Надбавки выплачиваются на одну ставку заработной платы (при условии работы работником менее чем на одну ставку, выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени).

Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации устанавливаются приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми, с учетом результатов деятельности учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

2.6.5. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим (директор, заместители директора, главный бухгалтер, юрисконсульт, специалист по управлению персоналом, специалист в сфере закупок, специалист по информационным ресурсам, инженер по охране труда, ведущий экономист, ведущий бухгалтер, бухгалтер I категории, педагогические работники, заведующий библиотекой организации, заведующий производством (шеф-повар), врач, врач-психиатр, медицинская сестра дежурная, младший воспитатель, документовед, механик, заведующий складом, руководитель ЦЭВ в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, (окладу, ставке заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 2.5.6. настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

- а) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- б) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- в) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- г) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;
- д) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;
- е) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера, пропорционально отработанному времени.

Работникам организаций образования, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться сведения о трудовой деятельности согласно ст. 66.1 ТК РФ.

2.6.6. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по следующим показателям:

При премировании работников по итогам работы (квартал, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Предусмотрены премиальные выплаты: квартальная и годовая премия.

Виды и размеры премиальных выплат:

- а) Квартальная премия в размере до 2-х должностных окладов, с учетом оснований для повышения должностных окладов, с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, установленных для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям работникам.
- б) Годовая премия в размере до 3-х должностных окладов, с учетом оснований для повышения должностных окладов с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, установленных для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям работникам.

Премияльные выплаты работникам производятся по результатам работы за счет и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения из фонда стимулирующих выплат.

Премияльные выплаты начисляются за фактически отработанное время в премируемый период. Выплаты устанавливаются как в процентном, так и в абсолютном значении (На выплаты в абсолютном значении районный коэффициент и северная надбавка не начисляется).

Размер премии может быть снижен или не назначается полностью за:

- не выполнение расчетных экономических показателей;
- нарушение техники безопасности и охраны труда;
- выявления нарушений в организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, воспитательной работы;
- не удовлетворительную исполнительскую дисциплину: несвоевременное и некачественное предоставление отчетов, других документов и информации.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного квартала, года работник лишается права на получение премии по итогам работы за квартал, год.

Единовременное премирование в размере до 3-х должностных окладов с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, установленных для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям работникам выплачивается за особые заслуги, связанные с общественно-значимой деятельностью Учреждения, за выполнение особых поручений руководителя, по итогам проведения мониторингов качества, за подготовку мероприятий всероссийского, республиканского и муниципального уровня, Лауреатам конкурсов «Педагог года», «Школа года».

Единовременная премия может выплачиваться в течение года не однократно. Выплата может устанавливаться как в процентном, так и в абсолютном значении (На выплаты в абсолютном значении районный коэффициент и северная надбавка не начисляется). Единовременная премия устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы).

Определение размера и порядка премиальных выплат работникам Учреждения решается комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.

2.7. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам

2.7.1. Месячная заработная плата педагогических работников общеобразовательных учреждений определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и делением полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении.
- 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.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.7.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

2.7.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, воспитанников 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 года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

2.7.4. Почасовая оплата труда педагогических работников Организаций применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;
- при оплате труда преподавателей профессиональных образовательных организаций за выполнение преподавательской работы сверх годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, 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).

III. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
ГООУ РК «Школа-интернат №3» г. Сыктывкара

**Перечень должностей и размеры должностных окладов
(ставок заработной платы)**

1. Должности руководящих работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1	2	3
1.	Заместитель директора	15 565
2.	Главный бухгалтер	17 065
3.	Заведующий библиотекой Организации	11 795
4.	Руководитель ЦЭВ	10 660

2. Должности педагогических работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1	2	3
1.	Инструктор по труду, инструктор по физкультуре	9 595
2.	Социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования	9 810
3.	Воспитатель, педагог - психолог	10 030
4.	Учитель-дефектолог, учитель, учитель-логопед	10 250

3. Должности медицинских работников:

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1.	Врач	13 465
2.	Врач-психиатр	13 465
3.	Медицинская сестра дежурная	10 355
4.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	9 810

4. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1.	Бухгалтер I категории	9 640
2.	Ведущий бухгалтер, ведущий экономист	9 950
3.	Юрисконсульт	9 640
4.	Специалист по управлению персоналом	8 100
5.	Специалист в сфере закупок	9 180
6.	Инженер по охране труда, документовед	9 180
7.	Механик	8 795
8.	Заведующий складом	8 255

9.	Специалист по информационным ресурсам	8 175
10.	Заведующая производством (шеф-повар)	8 485

5. Общеотраслевые профессии рабочих:

Наименование профессии	Оклад, рублей
1	2
Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий	8 020
Дворник, уборщик служебных помещений	7 715
Кастелянша, кладовщик, подсобный рабочий, сторож (вахтер)	7 865
Водитель	8 175

6. Должности (профессии), по которым, оклады (должностные оклады) определяются на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми:

№ п/п	Наименование должности	Тарифная ставка, оклад (должностной оклад) (в рублях)
1	2	3
	Рабочие	
1	Повар: 5 разряд 6 разряд	8 330 8 485
4	Тракторист	8 485
	Учебно-вспомогательный персонал	
5	Младший воспитатель	8 735

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
ГОУ РК «Школа-интернат №3» г. Сыктывкара

**Размеры повышения должностных окладов (ставок
зарботной платы) работников Учреждения**

1. Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения и размеры повышения:

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников	Размер повышения в % к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40
2	Медицинским работникам, работникам сферы культуры, за наличие: второй квалификационной категории первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	5 10 20
3	Педагогическим и медицинским работникам, младшим воспитателям за работу в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных организаций	10
4	Руководителю, заместителю руководителя по учебной, учебно-воспитательной работе, педагогическим и медицинским работникам за работу в образовательных организациях, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья	10

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
ГБОУ РК «Школа-интернат №3» г. Сыктывкара

I. Критерии оценок результативности труда работников для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Наименование критерия	Показатели	%
1.1. Административно – управленческий персонал (заместители директора, руководители структурных подразделений)			
1.1.1	Создание локальных нормативных документов (инструкций, регламентов, положений и пр.)	– Разработка новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций)	До 50%
		– Приведение в соответствие с требованиями, имеющихся локальных актов	До 20%
1.1.2	Управление процессом кадрового обеспечения	– Организация работы с молодыми специалистами (стаж работы до 3-х лет)	До 30%
		– Организация работы с вновь прибывшими работниками (в течение года)	До 30%
1.1.3	Результативность участия в конкурсах, соревнованиях, ярмарках, выставках за год	Участие на городском, районном и республиканском уровне	До 10%
		Результативное участие на городском, районном и республиканском уровне	До 20%
		Результативное участие на всероссийском уровне	До 30%
1.1.4	Уровень опытно-экспериментальной и методической работы	– Удовлетворительный – Высокий – Высокий с инновационной направленностью	До 5% До 10% До 20%
1.1.5	Развитие образовательной среды	– Количество созданных элементов инфраструктуры (оформление кабинета, студии, центра и пр.)	До 10% за каждое
		– Организация и проведение смотров кабинетов, студий, центров и пр.	До 10%
		– Осуществление контроля за санитарным состоянием учебных кабинетов, игровых, спален и бытовых комнатах	До 10%
1.1.6	Состояние делопроизводства в возглавляемых подразделениях	– Удовлетворительное – Уровень высокий	До 5% До 15%
		– Уровень высокий на основе современных технологий	До 20%
1.1.7	Обеспечение безопасности	– Организация общеинтернатовских мероприятий по антитеррористической деятельности, объектовых тренировок по ГО и ЧС, пожарной безопасности.	До 20 %
		– Отсутствие несчастных случаев с воспитанниками и работниками по вине Школы-интерната	До 20%

1.1.8	Организация работы и взаимодействия с другими ОУ (СОШ, педагогический колледж и др.)	- Наличие договора, выполнение договорных обязательств и реализация плана сотрудничества	До 20%
1.1.9	Количественные показатели структурного подразделения (человек)	- 10 человек	До 10%
		- До 20 человек	До 20%
		- До 30 человек	До 30%
1.1.10	Управление формированием интеллектуальных ресурсов	- До 40 человек	До 40%
		- До 50 человек	До 50%
		- Создание новых и поддержка старых информационных банков	До 10%
1.1.11	Ведение инновационной деятельности	- Создание новых методических и дидактических материалов	До 10%
		- Организация работы творческих групп, методических объединений: формирование плана работы, проведение анализа деятельности.	До 20%
1.1.12	Работа системы дополнительного образования в школе-интернате	- Система имеется - Система функционирует эффективно	До 10% До 30%
1.1.13	Использование образовательного мониторинга для диагностирования уровня обучаемости, воспитанности и т.д.	- используется выборочно - используется широко	До 5% До 10%
1.1.14	Уровень морально-психологического климата в возглавляемом подразделении	- удовлетворительный - комфортный	До 10% До 20%
1.1.15	Состояние охраны труда и технической безопасности в подразделении	-отсутствие нарушений	До 5%
1.1.16	Уровень государственных итогов аттестации воспитанников	- средний - высокий	До 10% До 20%
1.1.17	Содержание и продуктивность работы возглавляемых структурных подразделений	- работа продуктивна - работа высокопродуктивна	До 10% До 20%
1.1.18	Сохранение и развитие МТБ структурного подразделения	- удовлетворительное - высокий уровень	До 5% До 10%
1.1.19	Участие в управлении «Школа-интернат №3»	- работа в Совете трудового коллектива, в коллегиальных органах и комиссиях (медико-педагогических консилиумах, научно-методическом совете, экспертной группе)	До 20%
1.2. Педагогический персонал, специалисты			

1.2.1	Результаты публичных выступлений воспитанников на конкурсах, соревнованиях, и т.д.	– За подготовку участников районных, городских, республиканских конкурсов, соревнований, смотров	До 10%
		– За подготовку победителей районных, городских, республиканских конкурсов, соревнований, смотров	До 20%
		– За подготовку победителей всероссийских конкурсов, соревнований, смотров	До 30%
1.2.2	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности	– Систематическая работа в творческой группе	До 10%
		– Публичное представление результатов деятельности	До 15 %
		– Разработка, апробация, освоение новых программ, создание нового методического материала	До 20%
1.2.3	Обобщение педагогического опыта	– Публичное выступление и представление педагогического опыта на уровне:	
		▪ Школы-интерната	До 5%
		▪ Районный	До 10%
		▪ Городской	До 15%
		▪ Республиканский	До 20%
		▪ Российский	До 30%
		– Проведение открытых занятий, мероприятий на уровне (в присутствии не менее 5 человек, в т.ч. администратора):	
		▪ Школы-интерната	До 5%
		▪ Районный	До 10%
		▪ Городской	До 15%
		▪ Республиканский	До 20%
		▪ Российский	До 30%
		– Публикация в педагогических СМИ (сборниках, журналах, профессиональных газетах, образовательных сайтах)	До 30%
1.2.4	Участие в профессиональных конкурсах	▪ Районный	До 10%
		▪ Городской	До 15%
		▪ Республиканский	До 20%
		▪ Российский	До 30%
1.2.5	Организация активной внеучебной деятельности воспитанников	– проведение творческих отчетов, подготовку и проведение общеинтернатовских мероприятий	До 10%
		– осуществление кружковой работы (по результатам работы: выставки, творческие показы, выступления на районных, республиканских мероприятиях).	До 10%
1.2.6	Организация жизнедеятельности в оздоровительных лагерях	– положительные результаты и отсутствие замечаний – отличная организация (без замечаний, с наличием благодарностей и грамот)	До 50% До 85%

1.2.7	Освоение и введение в образовательный процесс современного оборудования и средств обучения	– наличие в образовательном процессе современного оборудования и средств обучения – системное применение в образовательном процессе современного оборудования и средств обучения	До 5% До 20%
1.2.8	Методическое сопровождение молодых специалистов и педагогов	– 1 педагог – 2 педагога	До 10% До 20%
1.2.9	Состояние делопроизводства и документооборота	– Удовлетворительное – Уровень высокий – Уровень высокий на основе современных технологий	До 5% До 10% До 15%
1.2.10	Организация мероприятий социально-культурной направленности, научных конференций, семинаров, практических площадок курсов повышения квалификации	- Количество участвующих педагогов: От 10 до 20 человек	До 10%
1.2.11	Организация работы и взаимодействия с другими ОУ (СОШ, педагогический колледж и др.)	- Наличие договора, выполнение договорных обязательств и реализация плана сотрудничества	До 10%
1.2.12	Результаты ГИА по профессионально-трудовому обучению	- выше допустимого	До 20%
1.2.13	Организация и проведение выставок, ярмарок.	- наличие	До 20%
1.2.14	Взаимодействие со сторонними организациями, шефами.	1 организация 2-3 организация - До 5 организаций 5-10 организаций	До 5% До 10% До 20% До 30%
1.2.15	Участие в укреплении материальной базы, кабинетов, мастерских, игровых, бытовых комнат.	- наличие - активное укрепление	До 10% До 15%
1.2.16	Участие в управлении «Школа-интернат №3»	- работа в Совете трудового коллектива, в коллегиальных органах и комиссиях (медико-педагогических консилиумах, научно-методическом совете, экспертной группе)	До 20%
1.3. Медицинский персонал			
1.3.1	Проведение исследований, мониторинга физического здоровья воспитанников	– работа с комиссиями по установлению и подтверждению инвалидности воспитанников	До 10%
1.3.2	Уровень заболеваемости по учреждению	– низкий	До 30%

1.3.3	Уровень лечебно-профилактических мероприятий	– средний	До 30%
1.3.4	Использование современных методов профилактики простудных заболеваний, в том числе «народных».	– Работа продуктивна – Работа высокопродуктивна	До 20% До 30%
1.3.5	Проведение просветительских бесед, мероприятий среди воспитанников,	– Проведено до 10 мероприятий – Проведено с 10 до 20 мероприятий	До 10% До 20%
1.3.6	Организация жизнедеятельности в оздоровительных лагерях	– положительные результаты и отсутствие замечаний – отличная организация (без замечаний, с наличием благодарностей и грамот)	До 50% До 85%
1.3.7	Система управления структурным подразделением	- по плану - по плану с анализом наполняемости и комплексным подходом	До 10% До 20%
1.3.8	Сохранение и развитие МТБ структурного подразделения	- удовлетворительно - высокий	До 5% До 10%
1.3.9	Расширение зоны обслуживания и увеличения объема выполняемых работ	– Увеличение объема и интенсивности выполняемых работ	До 50%
1.3.10	Проведение генеральных уборок	1 раз в неделю 1 раз в месяц	До 20% До 30%
1.4. Работники бухгалтерии			
1.4.1	Планирование и ведения бухгалтерского учета и отчетности	- Ведение работы с дебиторами и кредиторами по не допущению просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	До 20%
		– Освоение и использование новых методов в работе	До 20%
		– Работа по составлению смет, договоров и калькуляций по внебюджетной деятельности	До 30%
		– Учет и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств	До 30%
		– Работа с официальным сайтом для размещения информации в государственных (муниципальных) учреждениях	До 50%
1.4.2	За выполнения работ, не связанных с основными обязанностями	– Контроль за составлением и оформлением технических заданий для размещения их на официальном сайте для размещения информации о размещении заказов на поставки товаров, работ, услуг	До 30%
		– За работу с архивными документами, по переплету документации	До 20%
		– Работа с поставщиками по составлению коммерческих предложений, технических	До 20%

		заданий от поставщиков для расчета начальной, максимальной цены контракта, договора	
1.4.3	Расширение зоны обслуживания и увеличения объема выполняемых работ	– Увеличение объема и интенсивности выполняемых работ	До 50%
1.4.4	Результаты аудита и экспертизы бухгалтерской деятельности школы интерната	– Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	До 20%
1.4.5	Ведение регистров бухгалтерского учета	– Достоверность и правильность	До 20%
1.4.6	Формирование налоговой и управленческой отчетности	– Своевременность и быстрота	До 20%
1.4.7.	Сведения бухгалтерской и налоговой отчетности	– Полнота	До 20%
1.4.8.	Принципы и правила ведения бухгалтерского учета	– Обладание элементарными знаниями	До 20%
1.4.9	Профессиональные навыки	– Правильность ведения бухгалтерского учета и начисления заработной платы	До 20%
1.4.10	Отсутствие замечаний учредителя к составленному прогнозу ФХД на очередной и последующий финансовый год	– Полнота и правильность расчетов	До 20%
1.4.11	Эффективное исполнение плана ФХД	- Целесообразность использования	До 20%
1.4.12	Отсутствие замечаний контролирующих органов по финансово-хозяйственной деятельности, по составлению бухгалтерского учета, эффективного и целевого использования бюджетных ассигнований	– Достоверность и правильность	До 50%
1.4.13	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	– Отсутствию вины работников бухгалтерии	До 10%
1.4.14	Отсутствие обоснованных жалоб от работников учреждения по вопросам компетенции	– Отсутствие жалоб	До 10%
1.5. Все категории работников			
1.5.1	За выполнения работ, не связанных с основными обязанностями	– За выполнение обязанностей секретаря педагогического, административного советов	До 10%

		– За шитье костюмов, штор, мягкой игрушки и др.	До 20%
		– За оформление подписки на периодическую печать	До 10%
		– За выполнение ремонтных работ	До 10% До 20% До 50% До 70% До 100%
		от 2 час. до 10 час.	
		от 10 час. до 30 час.	
		от 30 час. до 70 час.	
		от 70 час. до 100 час.	
		от 100 час. до 150 час.	
		– За работу по уборке снега с кровли зданий школы-интерната	До 50%
		– За покос травы на территории школы-интерната	До 50%
– За работу по благоустройству территории школы-интерната	До 20%		
– За введение сайта учреждения	До 50%		
– проведение предрейсового и после рейсовых медицинских осмотров	До 10%		
1.5.2	Выполнение оперативных непредвиденных работ	– Оперативность выполнения работ	До 20%
		– Выполнение курьерских работ	До 10%
1.5.3	Напряженные условия труда	– Участие в подготовке школы-интерната к новому учебному году	До 100%
		– Подготовка и проведение мероприятий республиканского и всероссийского уровня	До 100%
		– Ликвидация последствий ЧС, аварийных ситуаций	До 100%
		– За сложность и интенсивность выполняемой работы	До 100%
		– За участие в управлении школой-интернатом (работа в коллегиальных органах, комиссиях, консилиумах, советах, экспертных группах и т.д.)	До 20%
1.5.4	Развитие имиджа школы-интерната	– Поступившие благодарности и положительные отзывы	До 10%
		– Количество публикаций в СМИ	До 10%
1.5.5	Проведение генеральных уборок	- 1 раз в неделю - 1 раз в месяц	До 20% До 30%
1.5.6	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	- Отсутствие предписаний	До 20%
1.5.7	Соблюдение норм и правил пожарной безопасности и охраны труда	- Отсутствие предписаний	До 20%
1.5.8	За работу по персонифицированному учету и оформлению пенсий сотрудникам		До 30%

1.5.9	За ведение воинского учета и бронирования граждан		До 10%
1.5.10	За выполнение обязанностей председателя комиссии по защите персональных данных		До 10%

II. Критерии оценок результативности труда работников для установления надбавок за качество выполняемых работ

№ п/п	Наименование критерия	Показатели	%
2.1. Все категории работников			
2.1.1	Качество процесса обучения	– Количество обучающихся на «хорошо» и «отлично» 50% учащихся 100 % учащихся	10% 20%
2.1.2	Своевременное составления и сдача отчетности в вышестоящие организации	– Качественное составление и сдача в срок бухгалтерской, налоговой, статистической, управленческой отчетности	До 50%
2.1.3	Качество планирования	– Освоение и использование новых технологий и методов в работе	До 50%
2.1.4	За высокую результативность и качество работы	– Отсутствие нарушений по результатам проверок вышестоящих надзорных органов	До 50%
		– Поступившие благодарности и положительные отзывы	До 10%
		– За подготовку победителей конкурсов, соревнований, смотров различного уровня	До 20%
		– Победителю в профессиональном конкурсе различного уровня	До 30%
2.1.5.	Участие в исследованиях и мониторингах	– Положительные результаты	До 50%
2.1.6.	Своевременное размещение информации на сайте закупок	– Положительные результаты	До 100%
2.1.7.	Своевременное оперативное, качественное выполнение поручений, заданий и работ	– Положительные результаты	До 100%

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
ГОУ РК «Школа-интернат №3» г. Сыктывкара

Педагогическим работникам за классное руководство

	Наполняемость классов	%
1	Менее 6 человек	До 10%
2	6-8 человек	До 15%
3	9-11 человек	До 20 %
4	12 и более	До 25%

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
ГООУ РК «Школа-интернат №3» г. Сыктывкара

Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы WorldSkills», Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций устанавливаются учителям организаций образования, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, а также преподавателям (мастерам производственного обучения) организаций среднего профессионального образования в следующих размерах:

	- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального чемпионата «Молодые профессионалы WorldSkills» - в размере	13000,00
	- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального чемпионата «Молодые профессионалы WorldSkills», а также призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников и Национального чемпионата «Молодые профессионалы WorldSkills», Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций - в размере	15000,00
	- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников, а также Национального чемпионата «Молодые профессионалы WorldSkills» и Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций - в размере	17000,00