

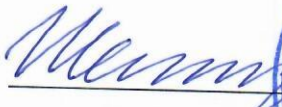
СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников ГБУ КО ОО «школа-интернат п. Сосновка»


В. Ф. Ряднина
«26» 09 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУ КО ОО «школа-интернат п. Сосновка»


Е. Ю. Шемякина
«26» 09 2019 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
государственного бюджетного учреждения Калининградской
области общеобразовательной организации для детей с
ограниченными возможностями здоровья «Общеобразовательная
школа-интернат п. Сосновка»**

г. Калининград
2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
государственного бюджетного учреждения Калининградской области
общеобразовательной организации для детей с ограниченными возможностями
здоровья «Общеобразовательная школа-интернат п. Сосновка»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда, стимулирования труда и выплат социального характера работников государственного бюджетного учреждения Калининградской области общеобразовательной организации для детей с ограниченными возможностями здоровья «Общеобразовательная школа-интернат п. Сосновка» (далее Учреждение), реализующего образовательные программы начального общего, основного общего образования и среднего общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Калининградской области № 18 от 28.01.2009 года «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной системы оплаты труда», Приказами Министерства образования № 713/1 от 27.06.2013 года «Об утверждении Положений об оплате труда и стимулировании труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству образования Калининградской области», № 1003/1 «О внесении изменений в приказ Министерства образования Калининградской области от 27.06.2013 г. № 713/1», Уставом и коллективным договором Учреждения.
- 1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников Учреждения, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Положением в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами исполнительного органа государственной власти Калининградской области в сфере образования, а также с учетом мнения представительного органа работников.
- 1.4. Срок действия данного Положения до введения нового.

2. Формирование фонда оплаты труда

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных ассигнований, утвержденных сметой образовательного учреждения на текущий финансовый год.
- 2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств областного бюджета в соответствии с нормативом бюджетного финансирования или на иной основе, и объемом государственного задания, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящих доход деятельности.
- 2.3 Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя ставки заработной платы, оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается с учетом:
- Профессионального стандарта;
 - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
 - настоящего Положения;
 - рекомендаций Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования Калининградской области;
 - мнения представительного органа работников;
- 2.4. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда) может направляться Учреждением на выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3. Распределение фонда оплаты труда

- 3.1. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).
- 3.2. Доля базовой части (ФОТб) составляет не более 70% от фонда оплаты труда, доля стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 30 % от фонда оплаты труда.
- 3.3. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения (за исключением стимулирующих выплат), включая:
- педагогических, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя);
 - иные категории педагогического персонала (воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, учитель-дефектолог, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, учитель-логопед, тьютор, музыкальный руководитель, инструктор по труду);
 - руководители (директор, главный бухгалтер, заместители директора);
 - прочий персонал (экономист, юрист, бухгалтер, секретарь, системный администратор, заведующий хозяйством, повар, кухонная рабочая, рабочие по комплексному обслуживанию здания, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту одежды, оператор газовой котельной, рабочий по обслуживанию и ремонту здания, водители, техник по обслуживанию звукоусиливающей аппаратуры и др.).
- 3.4. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

При этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

Минимальный размер заработной платы работников учреждения устанавливается согласно регионального соглашения на текущий период времени.

3.5. Размеры должностных окладов работников Учреждения включают специфику коррекционного Учреждения. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами Учреждения и закрепляются трудовыми договорами, заключаемыми с работниками руководителем Учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников Учреждения в соответствии с настоящим Положением, в трудовые договоры вносятся изменения, влияющие на размер должностного оклада и (или) выплат компенсационного характера, которые доводятся до сведения работников.

3.6. С учетом особенностей организации образовательного процесса, режима занятий Учреждения, обеспечение функций прочего персонала может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении и повышающих коэффициентов

(для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс)

4.1. Доля базовой части фонда оплаты труда Учреждения для педагогического персонала, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

4.2. Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 70% базовой части фонда оплаты труда Учреждения для педагогического персонала, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 30 % от базовой части фонда оплаты труда Учреждения для педагогического персонала, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

4.3. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогического персонала, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, учебной нагрузки педагога и численности обучающихся в классах.

Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается учреждением самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда Учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

4.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} \times 34}{(a1 \times v1 + \dots + a_n \times v_n) \times 52}$$

где:

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

34 - количество учебных недель в учебном году;

52 - количество недель в году;

a1 - an - количество обучающихся в каждом классе;

v1-vn - годовое количество часов по учебному плану в каждом классе.

4.5. Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно, и он должен обеспечивать реализацию в полном объеме федерального государственного образовательного стандарта.

Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы установленные учебным планом, санитарными правилами и нормами.

4.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда Учреждения для педагогического персонала, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

- осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

- осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором, локальными правовыми актами Учреждения;

•установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

4.7. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются:

- за сложность и (или) приоритетного предмета (К);
- за квалификационную категорию педагога (А);
- за проведение специальных коррекционных индивидуальных занятий и занятий по общеобразовательным предметам, предусмотренных учебным планом, независимо от сложности и приоритетности предмета, с численностью обучающихся 2 человека, 3 человека (К)

4.8. Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета (К) устанавливаются с учетом следующих критериев

- дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (история, география), неблагоприятными условиями для здоровья педагога (биология, информатика), возрастными особенностями обучающихся (начальная школа).
- К=20% – формирование грамматического строя речи (ФГСР), русский язык, литература, чтение, развитие речи, литературное чтение, речь и альтернативная коммуникация, математика, математические представления, алгебра, геометрия, иностранный язык;
- К=15% – физика, химия, биология, история, география, география и экология, информатика, информатика и ИКТ, дополнительные коррекционные занятия, коррекционно-развивающие занятия, ППО (предметно-практическое обучение), предметно-практические действия, компьютерные технологии, основы компьютерной грамотности, обществознание, природоведение, граждановедение, культура народов России, эпизодические рассказы по истории, предметы начальных классов и жестовая речь, окружающий мир, ознакомление с окружающим миром, окружающий природный мир, окружающий социальный мир, человек, основы религиозных культур и светской этики (ОРКСЭ),
- К=12% – социально-бытовая ориентировка (СБО), основы безопасности жизнедеятельности (ОБЖ), трудовое обучение, физическая культура, изобразительное искусство, технология, искусство, черчение, музыкально-ритмические занятия, музыка, факультатив, материальные технологии
- К=600% – за проведение специальных коррекционных индивидуальных занятий, предусмотренных учебным планом по предметам: «развитие слухового восприятия и обучение произношению (РСВ и ОП)», «формирование речевого слуха и произносительной стороны речи (ФРС и ПСР)», «развитие слухового восприятия и техника речи (РСВ и ТР)»;
- К=230% – за проведение занятий по общеобразовательным предметам численностью 2 обучающихся;
- К=120% – за проведение занятий по общеобразовательным предметам численностью 3 обучающихся.

4.9. Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории у педагога устанавливаются в следующих размерах:

- А = 1,15 (для педагогических работников, имеющих высшую категорию);
- А = 1,10 (для педагогических работников, имеющих первую категорию).

4.10. При начислении заработной платы, осуществлять учет квалификационной категории (в течение срока ее действия), установленной педагогическим работникам, при выполнении ими педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случае:

	Должность по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
	Учитель –дефектолог, учитель-логопед, логопед	Учитель –дефектолог, учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) в специальных (коррекционных) общеобразовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии

5. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

5.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс состоит из общей (аудиторной занятости) и специальной (неаудиторной занятости) частей. Должностной оклад не может быть ниже оклада, предусмотренного ранее если не изменялись показатели (нагрузка по учебному плану количества учеников в классе и т.д.)

5.2. Аудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя проведение уроков в соответствии с тарификацией и оплачивается в соответствии с п.п. 5.2.1-5.2.4. настоящего Положения.

5.2.1. Должностной оклад (базовая часть, аудиторная занятость) педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = (Стп \times Н \times Т) + К + А + Пд ,$$

где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

Пд - прочие доплаты

$$А = \frac{(Стп \times Н \times Т) \times К1}{(Стп \times Н \times Т)}$$

К1 – процент за наличие квалификационной категории.

5.2.2. В случае, если педагог осуществляет замену уроков, размер оплаты за один час учебной (преподавательской) работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы, предусмотренной за установленную норму часов педагогической работы в неделю по замещаемой должности с учетом квалификации замещающего работника, на среднемесячное количество рабочих часов по замещаемой должности.

5.2.3. 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).

6. Оплата труда иных категорий работников, административно-управленческого персонала

6.1. Система оплаты труда иных категорий педагогического персонала, руководителей, прочего персонала включает:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад иных категорий педагогического персонала равен должностной ставке установленной приказом руководителя в соответствии со штатным расписанием и рассчитывается по формуле:

$$\text{ДОВ} = \text{ДОш} \times \text{Н} \times \text{А} + \text{Пд}$$

где:

ДОВ - должностной оклад (оклад педагога);

ДОш - должностная ставка в соответствии со штатным расписанием;

Н-нагрузка в соответствии со штатным расписанием

А - коэффициент, установленный данному педагогу с учетом имеющейся квалификационной категории

Пд –прочие доплаты

6.3. Коэффициенты устанавливаются в следующих размерах:

- иные категории педагогического персонала (воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, учитель-дефектолог, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, учитель-логопед, тьютор, музыкальный руководитель, инструктор по адаптивной физической культуре):

- $A = 1,15$ - высшая категория;
- $A = 1,10$ - первая категория;

6.4. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения устанавливается в соответствии законодательных актов Учредителя Учреждения, штатного расписания учреждения или устанавливается руководителем Учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к действующему трудовому договору).

6.5. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителю образовательного учреждения устанавливается Учредителем Учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к действующему трудовому договору). Трудовой договор с руководителем Учреждения заключается на определенный срок. Оклад устанавливается в соответствии со Штатным расписанием и договором с Учредителем.

- 6.6. Система оплаты труда заместителей руководителя Учреждения включает:
- а) должностной оклад в соответствии со штатным расписанием;
 - б) выплаты компенсационного характера;
 - в) выплаты стимулирующего характера.

7. Компенсационные выплаты.

7.1. Компенсационные выплаты работникам Учреждения производятся в период с 1 сентября по 31 августа учебного года и могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, ежегодно на основании приказа руководителя.

7.2. Основанием для назначения компенсационных выплат является:

- безупречное соблюдение Устава, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов Учреждения;
- превышение исполнения функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией работников Учреждения;
- новаторство в педагогической деятельности, использование передового педагогического опыта;
- передача собственного опыта профессиональной педагогической деятельности другим педагогам;
- достижение высокого уровня знаний и практических навыков учащихся, подтвержденного результатами проверок;
- участие в выполнении общественно-значимых дел.

7.3. В Учреждении устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

7.3.1 для всех работников:

А) Первые три дня нетрудоспособности;

Б) За работу в ночное время (Доплата за работу в ночное время производится работникам организаций за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - 35 % от 1,0 ставки (расчет каждый месяц);

В) За работу в праздничные дни в двойном размере (расчет каждый месяц). 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.

Г) За совмещение профессий - до 100 % (в соответствии с тарификацией)

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Д) За работу с вредными и иными особыми условиями труда – от 4% до 12% должностного оклада (ставки заработной платы);

7.4. Нормативы компенсационных выплат педагогическим работникам за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников:

7.4.1. За проверку тетрадей в начальной школе, русский язык, литература, математика от нагрузки по профилю - 5%.

7.4.2. За руководство методическими объединениями – до 1000 рублей.

7.4.3. За классное руководство - 1000 руб.-за 6 детей, далее расчет от кол-ва детей в классе.

7.4.4. За организацию обучения по системе экстернат - по факту работы из расчета ученика/ час.

7.4.5. За выполнение дополнительных общественно - значимых работ и обязанностей (социальные проекты, коллективные мероприятия, праздники, подготовку публикаций в

- СМИ, мероприятия по охране труда и т.д., постоянно и временно - расчет по факту, за направление) от 100 руб. – 5000 рублей.
- 7.4.6. За дополнительное дистанционное обучение (за пределами рабочего времени) - по факту работы из расчета ученика/ час.
- 7.4.7. За ведение протоколов - 1000 руб.
- 7.4.8. За обучение по индивидуальным программам от 20% (в зависимости от нагрузки (ставки).
- 7.4.9. За подготовку, приобщение и достижения воспитанников в области здорового образа жизни и спорта (спортивные соревнования, утренняя гимнастика и др. мероприятия) от 100 до 3000 рублей.
- 7.4.10. За работу в интегрированном классе (по программам разных вариантов) и работу в группе с разновозрастным контингентом – коэффициент 1,10 (10%) по нагрузке (ставке).
- 7.4.11. За руководство и реализацию новых направлений в работе учреждения (Ресурсного центра, дистанционного образования, организацию работы с электронными журналами и дневниками, руководство работы сайта, организацию коррекционного пространства учреждения через электронную панель, и т.д.) от 100 руб. - 5000 руб. (по каждому курсу).
- 7.4.12. За работу в классе со сложной структурой дефекта (сочетание двух и более первичных дефектов, в одинаковой степени определяющих структуру аномального развития и трудности в обучении и воспитании ребенка) и сложной организационной структурой учителю - 10% от ученика / часа, педагогическому персоналу (воспитателю, педагогу-психологу, учителю-дефектологу и т.д.) – 5% от нагрузки (ставки).
- 7.4.13. За организацию наставничества – 1000 рублей.
- 7.4.14. За сопровождение детей после кохлеарной имплантации (за одного ребенка) от 500 руб. - 2000 рублей.
- 7.4.15. За разработку и реализацию новых программ и технологий - от 100 руб. – 6000 рублей.
- 7.4.16. Организация внеурочных мероприятий в рамках образовательных стандартов (кружков, секций, мастерских) – от 500 до 5000 рублей.
- 7.4.17. За оказание консультационно-педагогической помощи обучающимся выпускных классов и подготовку к итоговой аттестации по русскому языку и математике – 2000 рублей за каждый класс.
- 7.4.18. За организацию работы в условиях непредвиденных ситуаций, выполнение срочных и актуальных работ – от 100 до 15000 рублей.
- 7.4.19. За выполнение дополнительных обязанностей по организации коррекционного образования (подготовка материалов ПМПк, организации школьного ПМПк, слухопротезирование, жестовый перевод и т.д.) от 500 руб. – 5000 рублей.
- 7.4.20. За заведование учебным кабинетом/учебными мастерскими – до 500 рублей.
- 7.4.21. За организацию и ведение работ на пришкольном участке – от 500 до 3000 рублей
- 7.4.22. За участие в работе аттестационной комиссии – до 1 000 рублей.
- 7.4.23. Ежемесячная надбавки к ставке (окладу) молодым специалистам – 30% от оклада.
- 7.5. Нормативы компенсационных выплат иным категориям работников за выполнение дополнительных работ не входящих в круг основных обязанностей
- 7.5.1. За расширение зоны обслуживания, выполнение работ в специальных помещениях – от 500 до 3000 рублей.
- 7.5.2. За ведение протоколов – 1000 рублей.
- 7.5.3. За организацию работы в условиях непредвиденных ситуаций, выполнение срочных и актуальных работ – от 500 до 10000 рублей.
- 7.5.4. За организацию работы с Федеральными сайтами, организации WEB- дела и другими службами, требующими особой ответственности в исполнении поручений – от 500 до 5000 рублей.

7.5.5. За выполнение работ по взаимодействию с организациями (по воинскому учету, Медицинскому обслуживанию, страховых служб, организации ГО и ЧС, Ростехнадзором, Роспотребнадзором, судебными органами и т.д.) – от 500 до 5000 рублей.

7.5.6. За выполнение работ несвязанных с должностными обязанностями (ремонт, благоустройство, озеленение, субботники, мероприятия по охране труда, конкурсы, котиловки и т. д.) – от 1000 рублей до 2-х окладов.

7.5.7. За выполнение общественной нагрузки по охране труда, пожарной безопасности, ГО ЧС, выполнение нагрузки уполномоченных и представителей коллектива – от 100 до 5000 рублей.

7.5.8. За качественную подготовку технической и аналитической документации по проектам бесперебойного функционирования Учреждения – от 100 до 5000 рублей

8. Стимулирующие выплаты

8.1. Общие положения

8.1.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы, а также на привлечение и закрепление высококвалифицированных специалистов современного уровня.

8.1.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

8.1.3. Фонд стимулирования работников Учреждения формируется на основе фиксированной стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда, неиспользованного премиального фонда предыдущего премиального периода, средств, высвобождаемых в результате оптимизации штатного расписания учреждения, привлеченных внебюджетных средств.

8.1.4. Распределение выплат стимулирующего характера работникам (кроме руководителя) по результатам труда производится директором по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления Учреждением (Общественный Совет).

8.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется на текущий финансовый год и распределяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{наг}} + \text{ФОТ}_{\text{прем}} + \text{ФОТ}_{\text{мат}}$$

где:

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ФОТ_{наг} – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для ежемесячных доплат за ученые степени доктора наук, кандидата наук, за государственные и отраслевые награды и почетные звания, а также разовых выплат по случаю юбилеев работника и др.;

ФОТ_{прем} – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для премий

ФОТ_{мат} – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для ежемесячных надбавок.

8.1.6. Разовые поощрительные выплаты устанавливаются при выполнении показателей позволяющих оценить эффективность деятельности работников Учреждения:

- за результаты в инновационной и опытно-экспериментальной деятельности;
- за эффективность труда и ресурсное обеспечение инновационной и опытно-экспериментальной деятельности;

- за эффективность труда и разработку и реализацию программы развития Учреждения;
- за успешную организацию и внедрение современных, в том числе информационных технологий в образовательную практику;
- за эффективность труда, индивидуализацию и вариативность образовательного процесса в работе с детьми-инвалидами и детьми с особыми образовательными потребностями.

8.1.7. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников Учреждения, определяются в локальных правовых актах и коллективных договорах.

8.1.8. Основанием для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников Учреждения являются:

- критерии и показатели эффективности и результативности работы сотрудников в соответствии с должностными показателями;
- анализирующие справки, акты, протоколы отражающие достижение детей и педагогов.

8.1.9. Материальная помощь выплачивается (выдается) сотрудникам с целью материальной поддержки и социальной защиты, при наличии финансовой возможности работодателя, в случаях:

- смерти работника или его близких родственников – до 5 000 рублей;
- в связи с необходимостью приобретения дорогостоящих медикаментов, проведения платной операции – до 5 000 рублей;

8.2.10. Премии выплачивается (выдается) сотрудникам с целью материального стимулирования и социального обеспечения в случаях:

- в связи с бракосочетанием (при предоставлении свидетельства о заключении брака) — до 3 000 рублей;
- в связи с рождением ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении) — до 3 000 рублей;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения (45 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и т.д.) — до 5 000 рублей

8.2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется финансовой комиссией Общественного совета Учреждения по представлению экспертной комиссии по оценке эффективности деятельности работников, в соответствии с Положением о экспертной комиссии по оценке эффективности деятельности работников (приложение 1).

8.2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется экспертной комиссией Учреждения с участием финансовой комиссией Общественного совета Учреждения, действующего на основании Положения, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

8.2.3. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников учреждения, определяются в локальных правовых актах и коллективных договорах.

8.2.4. За отчетный период производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

8.2.5. Баллы за эффективность и результативность труда могут быть начислены по результатам справок, актов, протоколов и т.д., проверок общим суммарным количеством (от 1 до 20) в зависимости степени сложности проверок.

8.2.6. Суммируются баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов). Размер стимулирующей части ФОТ, отводимой на выплату поощрительных надбавок

запланированной на отчетный период, за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения (включая руководителей). В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника учреждения. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за отчетный период.

8.2.7. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться за качественное выполнение дополнительных обязанностей в соответствии заявления работника и приказа руководителя.

8.2.8. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника устанавливается на основании приказа директора.

8.2.9 Стимулирующие надбавки могут выплачиваться по приказу директора при наличии денежных средств по итогам месяца, ежеквартально, за полугодие, год.

8.2.10. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

8.3. Стимулирующие выплаты.

8.3.1. Все стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с законодательством РФ всем категориям работников на основании приказа директора.

8.3.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются из стимулирующего фонда педагогических работников.

8.3.2.1. За эффективность и результативность труда по выполнению функциональных обязанностей – от 1-10 баллов или от 500 -3000 рублей.

8.3.2.2. За эффективность и результативность труда по обеспечению качества образования – от 1-10 баллов или от 500 – 3000 рублей.

8.3.2.3. За эффективность и результативность труда и внедрение современных образовательных технологий от 1-10 баллов или от 500 – 3000 рублей.

8.3.2.4. За высокие показатели заведования кабинетами и мастерскими (слуховой кабинет, кабинет полиграфии, компьютерный класс, тренажерный и спортивный залы, мастерские трудового обучения, кабинеты физики, химии, биологии, географии, кабинеты информационных технологий, русского языка и литературы с интерактивным оборудованием, сенсорная комната, кабинет психолога и кулинарный класс, классными комнатами и спальнями и др. в соответствии паспортов) от 1-10 баллов или от 300 руб. до 2000 руб.

8.3.2.5. За высокие показатели выполнения дополнительных общественно - значимых работ и обязанностей (спонсорская помощь, коллективные мероприятия, праздники, подготовку публикаций в СМИ ,мероприятия по охране труда и т.д. постоянно и временно - расчет по факту, за направление) от 1-10 баллов или от 100 руб. – 5000 рублей.

8.3.2.6. За подготовку высокие достижения воспитанников в области здорового образа жизни и спорта (спортивные соревнования, утренняя гимнастика и др. мероприятия) от 1-10 баллов или от 100 до 3000 рублей.

8.3.2.7. За высокие результаты организации коррекционного пространства через инновационные технологии образования (ТРКМ-т (теория развития критического мышления), песочная терапия, сказка терапия, «Технология сотрудничества» ассоциативных методик, компьютерных коррекционных методик) – от 1-10 баллов 500 рублей до 1000 рублей.

8.3.2.8. За эффективность и результативность труда и проведение мониторинговых исследований и высокие показатели ответственности оформления бланков строгой отчетности – от 1-10 баллов или от 100 – 3000 рублей.

8.3.2.9. За эффективность и результативность труда по организации здоровьесбережения - от 1-10 баллов или от 100 -3000 рублей.

8.3.2.10. За эффективность и результативность по организации социализации, сотрудничества, взаимодействия с семьей социальными институтами детства и спонсорства - от 1-10 баллов или от 100 -5000 рублей.

8.3.2.11. За эффективность и результативность труда и творческую организацию труда в связи профессиональным праздниками иными праздниками от 500 рублей до 10000 рублей (при наличии средств).

8.3.2.12. За высокие достижения обучающихся (звания лауреатов, номинантов, дипломантов, победителей) единократно (региональные, муниципальные, Всероссийские, международные, обеспечение высоких образовательных достижений), постоянно (Мирового уровня) от 1-10 баллов или 100 руб. - 5000 руб.

8.3.2.13. За высокую результативность труда по реализации проектной деятельности 1-10 баллов или от 100-5000 рублей.

8.3.2.14. За эффективность, результативность труда и творческую организацию труда в экспериментальной работе, апробации инновационных направлений:

8.3.2.14.1. За интенсивность труда по увеличению объемов работы и применение высоких технологий - от 500 рублей до 2-х окладов.

8.3.2.14.2. Руководство, координация – от 500 до 5000 рублей.

8.3.2.14.3.. Разработка методических материалов, формирование методической копилки – 500 -5000 рублей.

8.3.2.14.4.. Распространение опыта работы (конференции, круглые столы, мастер классы и т.д.) – от 500 до 5000 рублей.

8.3.2.14.5. Модернизация образовательной системы в соответствии ФГОС НОО обучающихся с ОВЗ от 100 до 5000 рублей.

8.3.2.14.6. Разработка инновационных механизмов образования и развития учащихся от 100 до 5000 рублей.

8.3.2.15. За интенсивность труда в поддержку и развитие творческой инициативы молодых специалистов – от 20% до 50 % от оклада.

8.3.3. Стимулирующие выплаты иным категориям работников выплачивается из стимулирующей части фонда оплаты труда:

8.3.3.1. За эффективность труда и результативность административной работы по результатам проверок по освоению финансовых средств, энергосбережению, сохранности и рационального использования материальных ценностей и ресурсов, обеспечению эффективной деятельности учреждения, – от 1-20 баллов или от 100 – 10000 рублей.

8.3.3.2. За эффективность и результативность труда по привлечению дополнительных источников улучшения работы сотрудников, служб и др. - от 1-20 баллов или от 100 – 10000 рублей.

8.3.3.3. За эффективность и результативность труда повышения престижа учреждения (привлечение спонсорской помощи, международное сотрудничество и т.д.) от 1000 руб. до 2-х окладов.

8.3.3.4. За эффективность и результативность труда по координации финансово-административного ресурса в период взаимодействия с контролирующими организациями – от 1-10 баллов или от 100 – 10000 рублей.

8.3.3.5. За эффективность и результативность труда по улучшению условий пребывания в ОУ (ремонт, субботники и т.д.) - от 1-20 баллов или от 500 -20000 рублей.

8.3.3.6. За эффективность и результативность труда и выполнение работ в непредвиденных ситуациях и особых условий - от 1-20 баллов или от 500 -20000 рублей.

8.3.3.7. За эффективность и результативность труда и творческую организацию труда в связи профессиональным праздником и иными праздниками от 500 рублей до 10000 рублей (при наличии средств).

8.4. Регламент участия экспертно-финансовой комиссии и Общественного совета в распределении компенсационной и стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.4.1. Экспертная комиссия учреждения проводит экспертизу деятельности работников по критериям и подводит итоги результативности, суммируя баллы.

8.4.2. Финансовая комиссия Общественного совета согласовывает распределение стимулирующих выплат работникам по заявлениям работников, ходатайств руководителей

структурных подразделений и экспертной комиссии Учреждения на основании ходатайств руководителей.

8.4.3. На заседаниях финансовой комиссии Общественного совета учреждения рассматривает и согласовывается:

- итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников, в котором работодателем должны быть отражены обоснования выплаты и полученные в результате процедур мониторинга суммы баллов для оценки эффективной результативности работы по каждому работнику;

- денежный вес одного балла;

- расчет по сложности напряженности направления стимулирования (расчет стимулирующей надбавки).

8.4.4. После принятия решения финансовой комиссии Общественного совета об их согласовании издается приказ руководителя об утверждении размеров поощрительных надбавок по результатам работы работникам учреждения.

8.4.5. Заседание финансовой комиссии проводится по мере необходимости, но не реже 2 раз в год.

8.5. Условия снятия баллов.

8.5.1. Размер компенсационных и стимулирующих выплат может изменяться или отменяться при нарушении работниками Учреждения дисциплины или ухудшения качества работы по следующим причинам:

- нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника Учреждения;
- нарушение устава, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной опасности, а также инструкций по охране жизни и здоровья детей и работников;
- жалобы родителей и иных лиц на нарушения педагогом норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования;
- отказ от участия во внутришкольных и межшкольных мероприятиях;
- нарушения правил ведения документации (классных журналов и т.д.)

9. Порядок выплаты заработной платы.

9.1. Выплата заработной платы в Учреждении производится в денежной форме в рублях.

9.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 20 -го числа месяца, выплачивается первая часть заработной платы Работника за первую половину текущего месяца, 5-го числа, следующего за расчетным, производится полный расчет с Работником за прошедший календарный месяц.

9.3. В случае совпадения дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.4. Заработная плата Работникам Учреждения выплачивается безналичным способом, путем перечисления денежных средств на указанный Работником счет в банке, на условиях, определенных трудовым договором и настоящим Положением.

9.5. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными нормативно-правовыми актами РФ, а также по заявлению Работника. Ограничение размера удержаний из заработной платы устанавливается действующим законодательством.

9.6. При каждой выплате заработной платы работникам Учреждения предоставляется расчетный листок с указанием составных частей заработной платы.

9.7. Оплата отпуска Работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

9.8. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в указанный выше срок Работнику выплачивается не оспариваемая Работодателем сумма.

9.9. Настоящее Положение вступает в силу с «26» сентября 2019 г.

Приложение № 1

к «Положению о системе оплаты труда работников государственного
бюджетного учреждения Калининградской области общеобразовательной
организации для детей с ограниченными возможностями здоровья
«Общеобразовательная школа-интернат п. Сосновка»

**Положение
о экспертной комиссии по оценке эффективности деятельности работников.**

1. Общие положения

1.1. Экспертная комиссия по оценке эффективности деятельности работников государственного бюджетного учреждения Калининградской области общеобразовательной организации для детей с ограниченными возможностями здоровья «Общеобразовательная школа-интернат п. Сосновка», (далее - Комиссия) является постоянно действующей, создается и осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением.

1.2. Целью работы Комиссии является объективная оценка эффективности деятельности работников государственного бюджетного учреждения Калининградской области общеобразовательной организации для детей с ограниченными возможностями здоровья «Общеобразовательная школа-интернат п. Сосновка», (далее - Учреждение) при распределении стимулирующего фонда оплаты труда учреждений с учетом мнения органа общественного управления (Общественный совет).

2. Функции Комиссии

2.1. Комиссия в целях достижения поставленной цели выполняет следующие функции:

- изучает и анализирует предоставленную работниками информацию о их педагогической, творческой, методической и иной деятельности;
- дает объективную оценку эффективности и результативности деятельности работников в соответствии с критериями оценки эффективности и показателям результативности деятельности;
- запрашивает у работников необходимую информацию для успешной реализации ее функций, в том числе мнение органа общественного управления (Общественного совета).

3. Состав Комиссии

3.1. Комиссия назначается в составе не менее 5 человек. В состав Комиссии включаются:

- заместители руководителя Учреждения;
- работники разных структурных подразделений Учреждения.

3.3. Комиссия состоит из председателя Комиссии, заместителя председателя Комиссии, секретаря и членов Комиссии.

3.4. Персональный состав Комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

4. Порядок работы Комиссии

4.1. Заседание Комиссии проводится по мере необходимости, но не реже 2 раз в год не позднее 28 числа последнего месяца.

4.2. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии.

4.3. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

4.4. Решения Комиссии оформляются протоколом.

4.5. На заседании Комиссии могут присутствовать работники Учреждения, представленные к установлению премиальной выплаты.

При необходимости в качестве экспертов по отдельным видам могут привлекаться сторонние специалисты.