

Государственное казенное общеобразовательное учреждение Ростовской области
«Таганрогская санаторная школа-интернат»

ПРИНЯТО
Общим собранием трудового
коллектива
Протокол от 30 декабря 2016 г.

Утверждено приказом директора ГКОУ
РО «Таганрогская санаторная
школа-интернат»
От 30 декабря 2016г. № 261

СОГЛАСОВАНО
с председателем первичной
профсоюзной организации
ГКОУ РО «Таганрогская
санаторная школа-интернат»
Протокол от 28 декабря 2016

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГКОУ РО «Таганрогская санаторная школа-интернат»**

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3), Постановлением Правительства РО от 09.11.2016г. № 765 "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшихся без попечения родителей», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера и критерии их установления,

наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера и критерии их установления.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета.

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

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

Положение об оплате труда работников учреждения принимается решением общего собрания трудового коллектива, утверждается директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда работников учреждения

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

Должностные оклады по должностям медицинских работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Оклады (должностные оклады), ставки по квалификационным уровням рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания учреждений. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения с указанием окладов (должностных окладов) и доплаты за особые условия труда.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также

по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не должна быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

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

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1 Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом надбавки за квалификацию, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за качество работы.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

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

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения

представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

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

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

2.2.5. В соответствии с Федеральным законом от 18.06.2001 № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» доплата за работу с вредными условиями труда устанавливается:

Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в процентах
доплата за работу с вредными условиями труда: - директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер, заведующий складом, шеф-повар, заведующий медицинским кабинетом, врач-педиатр, учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по физиотерапии, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник; вахтер, водитель автомобиля 5 разряда, дворник	25
-ведущий бухгалтер, экономист 2 категории, экономист, кассир, бухгалтер, инженер-электроник, секретарь руководителя, инспектор по кадрам, механик, водитель автомобиля 4 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, кладовщик, сторож	20

Доплата за работу с опасными условиями педагогическим работникам устанавливается от должностного оклада с учетом норм учебной нагрузки.

2.2.6. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному
---	-------------------------------

	окладу (ставке заработной платы) в процентах
<p>За работу в санаторных общеобразовательных учреждениях для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по физиотерапии, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник; вахтер, водитель автомобиля 5 разряда, дворник 	15
<ul style="list-style-type: none"> - директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер, заведующий складом, шеф-повар, заведующий медицинским кабинетом, врач-педиатр, ведущий бухгалтер, экономист 2 категории, экономист, кассир, бухгалтер, инженер-электроник, секретарь руководителя, инспектор по кадрам, механик, водитель автомобиля 4 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, кладовщик, сторож 	20

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству. Педагогическим работникам доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

2.2.7. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

2.2.7.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.7.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.7.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.7.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

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

2.2.7.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

2.2.7.6. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
1.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку математике иностранному языку	15 10 5
2.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	3
3.	Педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими	7

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
4.	Руководитель методобъединения Руководитель методического совета Руководитель комиссии по распределению надбавки за интенсивность и высокие результаты работы Секретарь психолого-медико-педагогического консилиума	15 15 15 10
5.	Педагогический работник – ответственный за организацию профориентации в общеобразовательном учреждении	20
6.	Учителям, преподавателям за классное руководство: 5-6 классов 7-11 классов	 7 10

Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по основной работе независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5-11 классов за проверку письменных работ, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

Доплаты за классное руководство и проверку письменных работ устанавливаются в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе с наполняемостью не менее 25 человек. Для классов, наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся. Расчет доплат производится по состоянию на 01 сентября и устанавливается на период сентябрь-декабрь, на 01 января и устанавливается на период январь-август.

2.2.8. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы 20 процентов.

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- иные выплаты стимулирующего характера.

2.3.2 К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

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

2.3.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

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

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются в Положении об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам.

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

2.3.4.2. Медицинскому персоналу образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, – в зависимости от качества работы по оказанию медицинской помощи обучающимся.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки качества труда медицинских работников определяются в Положении об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы медицинским работникам.

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

2.3.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

руководителю учреждения – главным распорядителем средств областного бюджета в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с Положением о порядке установления надбавки за качество выполняемых работ.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с Положением о порядке установления надбавки за качество выполняемых работ, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

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

2.3.6. Надбавка за качество работы устанавливается рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

2.3.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее – стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов,
- от 5 до 10 лет – 15 процентов,
- от 10 до 15 лет – 20 процентов,
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26 декабря 1991 г. включительно, при наличии подтверждающих документов.

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

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

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в Положении о премировании работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

2.3.9. При определении показателей премирования необходимо учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и так далее.

2.3.10. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном главным распорядителем средств областного бюджета, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

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

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за классность водителям автомобилей.

2.3.12. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим и медицинским работникам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается работникам со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

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

Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Медицинским работникам:

при наличии второй квалификационной категории – 7 процентов;

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

2.3.13. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности.

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

при наличии ученой степени доктора наук – 30 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук – 20 процентов.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

2.3.14. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

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

при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов,

при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов,

при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается главным распорядителем средств областного бюджета.

2.3.15. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы,

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

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

2.3.17. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре. Заработная плата руководителя учреждения, определяемая трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4. Прочие условия оплаты труда.

4.1. Оплата замещения временно отсутствующих педагогических работников производится из расчета оклада по должности отсутствующего сотрудника с учетом квалификационной категории. В случае отсутствия у замещающего сотрудника квалификационной категории по замещаемой должности, оплата замещения временно отсутствующих сотрудников производится из расчета оклада.

4.2. Оплата замещения производится по должностям, указанным в дополнительной таблице по тарификации «Расчет ФОТ на замену работников, уходящих в отпуск» и включенных в сводную тарификацию. В случае наличия экономии фонда заработной платы допускается оплата замещения по прочим должностям.

4.3. Выплата заработной платы производится два раза в месяц путем перечисления на банковскую зарплатную карту. Сотрудники в заявлении указывают номер расчетного счета, на который перечисляется заработная плата, или оформляют доверенность на сотрудников бухгалтерии школы-интерната на открытие счета пластиковой карты.

5. Форма и порядок выдачи расчетного листка

5.1. Расчетные листки служат для извещения сотрудников о составных частях заработной платы, заработная плата указывается в расчетных листках в разрезе видов выплат.

5.2. Расчетный листок выдается не реже, чем раз в месяц при окончательном расчете по итогам работы за месяц.

5.3. Выдача расчетных листков по итогам работы за месяц производится начиная с 5 числа следующего месяца под роспись в журнале выдачи расчетных листков.

5.4. Форма расчетного листка, применяемого в учреждении:

Работник:				Таб. номер			
Подразделение							
Должность							
Норма времени							
Отработанное время							
Расчеты в				/20			
Вид начисления		Сумма		Вид удержания		Сумма	
1. Начислено				2. Удержано			
Всего начислено				Всего удержано			
К выдаче							

Общая сумма дохода за месяц
Сумма вычетов за месяц
Облагаемая сумма за месяц
Сумма налога за месяц
Общая сумма дохода за год
Сумма вычетов за год
Облагаемая сумма за год
Сумма налога за год

5.5. Виды выплат и расшифровка выплат:

Вид начисления (удержания)	Расшифровка
Окл	Оклад
ВысП	Надбавка за выслугу лет педагогическим работникам
Выслу	Надбавка за выслугу лет прочим работникам
Вред	Надбавка за вредность
Особ	Доплата за особые условия труда
Опас	Доплата за опасные условия труда
Квал	Доплата за квалификацию
Знак	Доплата за наличия почетного звания, ведомственного почетного звания
Т5-9	Доплата за проверку тетрадей в 5-9 классах
Т10-11	Доплата за проверку тетрадей в 10-11 классах
Комис	Доплата за работу в методическом объединении
Кабин	Доплата за заведование кабинетом
Интен	Оплата за интенсивность и высокие результаты работы
Коман	Оплата командировок, учебных отпусков
Качес	Надбавка за качество выполняемых работ
ПреИт	Премия по итогам работы
Ноч	Оплата за работу в ночное время
Пра	Оплата за работу в праздничный день
ОтпК	Оплата отпуска
Кмп	Компенсация за неиспользованный отпуск
Замещ	Оплата замещения
Совм	Оплата совмещения профессий
Расш	Оплата за расширение зоны обслуживания
Компе	Компенсационная доплата до минимальной з/п
Б2Р	Оплата 3-х дней больничного за счет работодателя
Кл.ру	Оплата за классное руководство
АваУ	Аванс удержанный
Пром	Промежуточная выплата
Проф	Удержание профсоюзного взноса
Сбер	Перечисление в сбербанк
НДФЛ	Налог на доходы физических лиц 13%

6. Перечень должностей административно-управленческого персонала

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

- директор;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- заместитель директора по учебной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- главный бухгалтер;
- заведующий медицинским кабинетом;

ведущий бухгалтер;
экономист 2 категории;
экономист;
бухгалтер;
инженер-электроник;
секретарь руководителя;
инспектор по кадрам;
механик;
шеф-повар;
заведующий складом.