

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора
ОГКОУ «Школа-интернат № 91»
О.И. Кочурова
« 09/08/2023 » 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников
Областного государственного казенного общеобразовательного
Учреждения «Школа-интернат для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья № 91»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 N 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»; Постановлением Правительства Ульяновской области от 20.11.2013 г. № 547-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений Ульяновской области» и предусматривает правила организации отраслевой системы оплаты труда, порядок определения должностных окладов, условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам.

1.2. Система оплаты труда работников ОГКОУ «Школа-интернат № 91» включает в себя:

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

1.3. Должностные оклады работников ОГКОУ «Школа-интернат № 91» устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В случае отсутствия должности, занимаемой работником учреждения, в профессиональных квалификационных группах размер оклада (должностного оклада) по данной должности устанавливается руководителем. При этом учитываются требования к уровню квалификации, необходимые для занятия указанной должности, установленные Едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих,

Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) положениями профессиональных стандартов.

1.4. Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего. Отнесение рабочих и служащих (за исключением педагогических работников) к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы производится по результатам аттестации (тарификации), проводимой в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, применяемом в ОГКОУ «Школа-интернат № 91».

1.5. Лица (за исключением медицинских работников), не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности с установлением должностных окладов в таких же размерах, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации работников.

1.6. Должностные оклады медицинских работников и работников библиотек (кроме педагогов-библиотекарей) устанавливаются на основании соответствующих отраслевых положений об оплате труда.

Размеры должностных окладов работников культуры, занимающих должность «библиотекарь», устанавливаются на уровне должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательной организации, занимающих должность «педагог-библиотекарь».

Размеры должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений устанавливаются в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера медицинским работникам и работникам библиотек устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

2. Порядок определения должностных окладов работников учреждения.

2.1. Должностные оклады работников определяются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным

группам, с учетом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2. Должностные оклады определяются по формуле:

$ДО = БО \text{ пкг} + БО \text{ пкг} \times К$, где:

ДО - должностной оклад;

БО пкг - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

К - повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников устанавливаются в соответствии с приложениями №№ 1 и 2 к настоящему Положению.

2.4. При наступлении у работника образовательного учреждения права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам образовательного учреждения, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к должностному окладу и осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом, работа в образовательном учреждении с особым режимом работы).

3.2. Работникам (сторожам, ночным помощникам воспитателей) школы-интерната № 91 за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере не менее 20% оклада (должностного оклада).

3.3. Работникам (поварам, подсобных рабочих кухни, мойщиц посуды, уборщиков служебных помещений, машинистке по стирке белья, дневным и вечерним помощникам воспитателей) ОГКОУ «Школа-интернат № 91»,

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Работникам учреждения за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - в полуторном размере;

за последующие часы - в двойном размере.

3.5. Работникам ОГКОУ «Школа-интернат № 91» за работу в нерабочие, праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6. Работникам ОГКОУ «Школа-интернат № 91» за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, на время совмещения профессий (должностей) производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

3.7. Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день устанавливается доплата в размере 25 процентов оклада.

3.8. За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты в следующих размерах:

3.8.1. Водителям автомобилей за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и другие несвойственные виды работ при отсутствии штатной должности с соответствующими функциональными обязанностями - 50 процентов оклада.

3.8.2. Работникам учреждения за классное руководство (Дкр) - в соответствии с формулами:

1) в 1 - 5 классах

$Дкр = К + 0,1ДО$, где:

К = 1000 рублей;

ДО - должностной оклад;

2) в 5 - 12 классах

$Дкр = К + 0,15ДО$, где:

К = 1000 рублей;

ДО - должностной оклад.

3.8.3. Работникам ОГКОУ «Школа-интернат № 91» за проверку письменных работ пропорционально нагрузке:

- в 1-5 классах общеобразовательного учреждения - 10 процентов должностного оклада;

- по русскому языку и литературе в 5-12 классах - 15 процентов должностного оклада;

- по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии - 10 процентов должностного оклада.

3.8.4. Работникам учреждения за заведование кабинетами, лабораториями - 5 процентов должностного оклада;

3.8.5. За заведование учебными мастерскими - 15 процентов должностного оклада.

3.8.6. За заведование учебно-опытным (учебным) участком - 10 процентов должностного оклада.

3.8.7. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию - 20 процентов должностного оклада.

3.8.8. За работу с библиотечным фондом учебников - 10 процентов должностного оклада. Доплата, устанавливается при условии, что работа с библиотечным фондом не является должностной обязанностью работника.

3.9. Работникам образовательной организации с особым режимом работы устанавливается ежемесячная доплата - 20 процентов должностного оклада.

3.10. Доплаты устанавливаются:

- работникам, указанным в подпунктах 3.8.1, 3.8.2, 3.8.4-3.8.8 пункта 3.8 настоящего раздела, - в процентах от должностного оклада, рассчитанного на норму рабочего времени или норму труда (трудовых обязанностей);

- работникам, указанным в подпункте 3.8.3 пункта 3.8 и пункте 3.9 настоящего раздела, - в процентах от должностного оклада, рассчитанных пропорционально норме рабочего времени или норме труда (трудовых обязанностей).

3.11. Критерии, определяющие конкретный процент выплат, указанных в пунктах 3.7 и 3.8 настоящего раздела, устанавливаются нормативным актом.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах должностных окладов.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премии по итогам работы.

Работникам устанавливаются надбавки за классность, за квалификационную категорию, за стаж педагогическим работникам, если нет квалификационной категории.

Кроме того, работникам учреждения могут устанавливаться доплаты за наличие ученой степени, надбавки за наличие почетного звания, персональные надбавки, надбавки отдельным категориям работников.

При наличии у педагогического работника двух оснований для установления надбавки (за выслугу лет и за квалификационную категорию) надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

4.3. Работникам могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 120 процентов должностного оклада. Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, от которых зависит конкретный процент надбавки, устанавливается нормативным актом учреждения.

4.4. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых показателей эффективности деятельности образовательных организаций.

Конкретные значения показателей эффективности деятельности ОГКОУ «Школа-интернат № 91» ежегодно утверждаются учредителем, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются нормативным актом образовательной организации.

4.5. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам и работникам библиотек. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляется в соответствии с порядком назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет (приложение № 4 к Положению).

4.6. Водителям автомобилей за наличие у них 1 или 2 класса квалификации устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

- за наличие 1 класса - 25 процентов оклада;
- за наличие 2 класса - 10 процентов оклада.

Надбавка за классность выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя. За время ремонта автомобиля надбавка за классность выплачивается пропорционально фактически отработанному времени управления автомобилем.

4.7. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию (уровень квалификационной подготовки).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации с целью стимулирования к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации, компетентности и инновационной деятельности.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- в случае установления высшей квалификационной категории – в размере 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- в случае установления первой квалификационной категории – в размере 35 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

4.8. Работникам учреждения за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почетного звания, присвоенных в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъекта Российской Федерации, при соответствии профилю трудовой деятельности или преподаваемых дисциплин в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда могут устанавливаться:

- доплата за ученую степень доктора наук - в размере до 30 процентов должностного оклада;
- доплата за ученую степень кандидата наук - в размере до 20 процентов должностного оклада;
- надбавка за звания, начинающиеся со слова «Народный», - в размере до 50 процентов должностного оклада;
- надбавка за звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», - в размере до 30 процентов должностного оклада;
- надбавка за наличие нагрудного знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - в размере до 20 процентов должностного оклада;
- надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», - в размере до 20 процентов должностного оклада;
- надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения», - в размере до 20 процентов должностного оклада.

При наличии у работника двух оснований (наличие одного или нескольких почетных званий, нагрудных знаков и ученой степени) выплаты устанавливаются по одному (максимальному) основанию.

Доплата за наличие учёной степени устанавливается в случае, если соответствующая выплата работнику образовательной организации не предусмотрена иными нормативно-правовыми актами Правительства Ульяновской области.

4.9. Персональная надбавка устанавливается работнику деятельности ОГКОУ «Школа-интернат № 91» с учетом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и опыта.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем в отношении конкретного работника.

4.10. Педагогическим работникам, на которых возложена функция классного руководства, социальным педагогам, педагогам-психологам за работу с обучающимися из социально неблагополучных семей может устанавливаться ежемесячная надбавка 500 руб.

4.11. К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий.

4.12. Условия премирования.

Наименование должности	Основание для премирования
1	2
Педагогические работники (в том числе: педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютор, методист)	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	Подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации
Заместитель директора	За успешное выполнение важных и/или срочных работ, поручений или ответственных мероприятий
	За профессиональные успехи и отличия в педагогической работе
	Образцовое содержание кабинета
	Выполнение плана внутреннего контроля ОГКОУ «Школа-интернат № 91» и инспектирования, плана воспитательной работы и мероприятий
	За профессиональные успехи и отличия

	Организация ликвидации пробелов в знаниях обучающихся по болезни, другим уважительным причинам
	За выполнение дополнительного объема работ
	Соблюдение графика курсовой подготовки педагогов и организация введения инноваций после прохождения ими курсов повышения квалификации
	Разработка, оформление и ведение документации в соответствии с требованиями
Помощник воспитателя	За выполнение дополнительного объема работ
	За добросовестный труд и высокие показатели в работе
Работники бухгалтерии, кадров и другие специалисты	Своевременное и качественное представление отчетности
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	Качественное ведение документации
	За выполнение дополнительного объема работ
	За добросовестный труд и высокие показатели в работе
	За безаварийную работу сервисов
Медицинская служба	Отсутствие дефектов в оформлении медицинской документации
	Отсутствие нарушений медицинской этики
	За добросовестный труд и высокие показатели в работе
Пищеблок	Отсутствие обоснованных жалоб на питание
	Качественное ведение документации
	За добросовестный труд
Обслуживающий персонал	Проведение генеральных уборок

уборщица, дворник и т.д.)	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	За выполнение дополнительного объема работ
	Выполнение срочного и важного задания
	За отсутствие периодов нетрудоспособности («больничного листа») в течение конкретного временного периода

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

4.13. Для установления премий по итогам работы в ОГКОУ «Школа-интернат № 91» создается рабочая комиссия, которая организует работу, по оценке результативности и эффективности деятельности работников. Результативность и эффективность деятельности работников оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей деятельности с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименования должностей.

Перечень критериев и показателей деятельности работников утверждается нормативным актом ОГКОУ «Школа-интернат № 91» по согласованию с профсоюзной организацией.

4.14. По представлению рабочей комиссии премии распределяются коллегиальным органом учреждения в соответствии с порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников, утвержденным нормативным актом ОГКОУ «Школа-интернат № 91».

4.15. Работникам ОГКОУ «Школа-интернат № 91» в связи с выходом на пенсию, профессиональным праздником, праздничными днями и юбилейными датами (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденных результатами независимой оценки качества осуществления образовательной деятельности, может выплачиваться единовременное поощрение, размер которого устанавливается коллективным договором и не может превышать размер должностных окладов, установленных работникам образовательной организации.

4.16. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фондах оплаты труда работников образовательной организации.

Установление надбавок за классность, за стаж непрерывной работы, квалификационную категорию носит обязательный характер.

Установление надбавки за работу в ОГКОУ «Школа-интернат № 91», обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся, носит обязательный характер для педагогических работников, входящих в перечень обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся.

4.17. При оплате труда педагогических работников надбавки за работу в учреждении с определенными условиями, за выслугу лет и за квалификационную категорию рассчитываются с учетом учебной нагрузки, установленной при тарификации.

5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждения

5.1. Оплата труда педагогических работников ОГКОУ «Школа-интернат № 91» определяется с учетом:

- установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.2. Оплата труда педагогических работников (учителей и воспитателей) осуществляется на основании тарификационных списков, ежегодно утверждаемых на начало учебного года по установленной форме.

5.3. Руководителю ОГКОУ «Школа-интернат № 91», его заместителям и другим работникам устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы.

5.5. Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает в себя проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов

между ними предусматривается уставом школы-интерната с соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и предписаний, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего распорядка ОГКОУ «Школа-интернат № 91».

Выполнение другой части педагогической работы работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется их должностными обязанностями, графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связано с:

- участием в работе педагогических, методических советов, проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или законным представителям, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в школе-интернате в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками), обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, во время перерывов между занятиями, устанавливаемых обучающимся (воспитанникам) для отдыха различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников учитываются режим работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий либо другие особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.6. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей и младших воспитателей ОГКОУ «Школа-интернат № 91» составляет 36 часов в неделю.

5.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Педагогическим работникам, в том числе ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем. Эта работа завершается до ухода работников в отпуск в целях определения объема учебной нагрузки на новый учебный год, классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или часов по учебному плану по преподаваемым предметам. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

На педагогических работников ОГКОУ «Школа-интернат № 91», для которых данная школа является местом основной работы, могут возлагаться обязанности по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе. В данном случае учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске (по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске), учебная нагрузка устанавливается при ее распределении на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на соответствующий период.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая соинициатора), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если работника, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка педагогических работников школы-интерната дополнительного образования детей устанавливается в порядке, предусмотренном настоящим пунктом.

5.8. Должностные оклады руководителей физического воспитания, преподавателей-организаторов устанавливаются с учетом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год (9 часов в неделю).

Преподавательская работа указанных работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы сверх установленных норм допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.9. Руководящие работники ОГКОУ «Школа-интернат № 91», а также педагогические работники (социальные педагоги, воспитатели и т. д.), не имеющие учебной (педагогической) нагрузки по своей основной работе, могут вести преподавательскую работу или занятия в объединениях (кружках, секциях, клубах и других) не более 9 часов в неделю, если они по основной работе получают полный размер должностного оклада.

При отсутствии педагогических работников по соответствующим предметам они могут вести преподавательскую работу не более 12 часов в неделю. В случае, когда указанные работники получают по основной работе 0,5 размера должностного оклада, им разрешается вести преподавательскую работу не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

Выполнение преподавательской работы руководителями образовательных организаций осуществляется по согласованию с Учредителем.

Оплата труда привлеченных специалистов осуществляется на условиях
договорной оплаты труда.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя ОГКОУ «Школа-интернат № 91», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата руководителя устанавливается при заключении с
лицами трудовых договоров лицами, уполномоченными заключать трудовые
договоры с руководителями соответствующих образовательных организаций.

Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера
устанавливается руководителем.

6.2. Предельный уровень соотношения размера средней месячной
заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного
бухгалтера, и размера средней месячной заработной платы работников
формируется за счёт всех источников финансового обеспечения школы-
интерната, рассчитывается за календарный год и устанавливается в
следующей кратности:

для директора – от 1 до 3, для заместителей директора, главного бухгалтера –
от 1 до 2,5.

Конкретная величина кратности соотношения размера средней
месячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя,
главного бухгалтера и размера средней месячной заработной платы
работников устанавливается нормативным актом Министерства образования
и науки Ульяновской области, исполняющего функции и полномочия
учредителя.

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного
бухгалтера ОГКОУ «Школа-интернат № 91» устанавливаются на 10-30
процентов ниже должностных окладов руководителя.

6.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера
устанавливаются руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру в
соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и
стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются с
учетом результатов деятельности ОГКОУ «Школа-интернат № 91», объема,
сложности работы, выполняемой руководителем, в соответствии с
положением о материальном стимулировании руководителей
образовательных организаций, разработанным и утвержденным
Учредителем.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и
главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с настоящим
положением.

Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются Учредителем.

Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. Иные вопросы организации оплаты труда

7.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

Во всех случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из должностного оклада без учета других выплат.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентах к должностному окладу, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

7.2. Работникам, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

7.3. При выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

7.4. В целях повышения эффективности работы, рационального использования рабочего времени, заинтересованности педагогических работников может применяться почасовая форма оплаты труда:

- за часы учебных занятий, выполненных при замещении временно отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшемся не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного при тарификации;
- за педагогическую работу работников предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;
- стоимость часа в целях почасовой оплаты труда определяется делением должностного оклада за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется умножением нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и делением полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Компенсационные и стимулирующие выплаты на замещение педагогических работников по почасовой форме оплаты труда, не распространяются.

7.5. Руководитель для проведения учебных занятий с обучающимися имеют право привлекать высококвалифицированных специалистов, если это целесообразно и не ущемляет интересов работников, для которых учреждение является основным местом работы.

Оплата труда привлеченных специалистов осуществляется в пределах имеющихся средств и в порядке, установленном законодательством.

7.6. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов определяется на основании документов об образовании и (или) квалификации независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования и порядок его определения устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.7. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, подписанных руководителем и скрепленных печатью. Справки выдаются на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). В справке указываются наименование, должность и время работы в этой должности, дата выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка.

Установление стажа педагогической работы при определении должностного оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам регламентируется нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.8. Работникам ОГКОУ «Школа-интернат № 91» в пределах средств на оплату труда может быть оказана материальная помощь в связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребенка, в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников в размерах, определенных коллективным договором, нормативным актом учреждения, но не более двух должностных окладов.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом руководителя на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих наступление вышеназванных обстоятельств.

7.9. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам образовательной организации, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

При отработке работниками образовательной организации месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству доведение месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

7.10. Решение об установлении стимулирующих выплат принимается руководителем в отношении конкретного работника.

8. Формирование и структура фонда оплаты труда работников.

8.1. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета Ульяновской области, предусмотренных на оплату труда работников названных учреждений.

8.2. Фонд оплаты труда работников ОГКОУ «Школа-интернат № 91» состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

Из средств базового фонда производится выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также предоставляются выплаты компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства на установление премии по итогам работы: педагогическим работникам, реализующим основные общеобразовательные программы, не менее 10% объема фонда оплаты труда этой категории работников; работникам, занимающим должности административно-управленческого персонала, в размере не менее 22% объема фонда оплаты труда этой категории работников.

8.3. Руководитель ОГКОУ «Школа-интернат № 91» самостоятельно разрабатывает и утверждает структуру и штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда. Численный состав работников должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных функций, задач и объема работы.

Руководитель имеет право устанавливать низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

8.4. В случае оптимизации структуры и численности работников лимиты бюджетных обязательств на оплату труда не уменьшаются. Экономия фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и численности работников может быть использована на стимулирующие выплаты.

5 Средства на оплату труда, формируемые за счет средств областного бюджета Ульяновской области, могут направляться на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов фонда оплаты труда работников.

Размеры базовых должностных окладов по должностям работников образования областных государственных образовательных организаций Ульяновской области

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образования образовательных организаций устанавливаются по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства образования и социального развития Российской Федерации от 15.05.2008 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

По должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

1. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы:

4855 рублей - для общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп общеобразовательных организаций), образовательных организаций дополнительного образования, профессиональных образовательных организаций и организаций, реализующих основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

4883 рублей - для иных образовательных организаций.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты (К)
I квалификационный уровень	Помощник воспитателя, секретарь учебной части, вожатый. К = 0,00

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты (К)
I	2
I квалификационный уровень	Младший воспитатель, дежурный по режиму. К = 0,22

2 квалификационный уровень
 Диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму.
 К = 0,24

По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:
 Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы:
 10359 рублей - для общеобразовательных организаций и образовательных организаций дополнительного образования;
 10394 рубля - для иных образовательных организаций.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты (К)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый. К = 0,00
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, инструктор-методист. К = 0,03
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель, мастер производственного обучения, методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования. К = 0,05
4 квалификационный уровень	Преподаватель, старший воспитатель, учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, тьютор. К = 0,06

2.3. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы:

10359 рублей - для общеобразовательных организаций и образовательных организаций дополнительного образования, дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп общеобразовательных организаций), образовательных организаций дополнительного образования,

образовательных организаций и организаций, реализующих основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений:

1. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы:

10000 рублей - для общеобразовательных организаций и образовательных организаций дополнительного образования, дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп общеобразовательных организаций), образовательных организаций дополнительного образования, профессиональных образовательных организаций и организаций, реализующих основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

12000 рублей - для иных образовательных организаций.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты (К)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей. К = 0,00
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации (подразделения);

	старший мастер профессиональной образовательной организации (подразделения). $K = 0,07$
квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения профессиональной образовательной организации (подразделения). $K = 0,25$

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников
областных государственных образовательных организаций
Владимирской области по общеотраслевым профессиям рабочих и
должностям служащих**

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам, определенным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей рабочих, специалистов и служащих» и от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

По профессиям рабочих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня, базовый оклад - 4612 рублей. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1 квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС - К = 0,00 2 разряд ЕТКС - К = 0,07 3 разряд ЕТКС - К = 0,14
2 квалификационный уровень (профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене))	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС - К = 0,05 2 разряд ЕТКС - К = 0,12 3 разряд ЕТКС - К = 0,19

2. По профессиям рабочих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих второго уровня, базовый оклад - 5899 рублей. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,20
4 квалификационный уровень	К = 0,40

По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общетрасловых должностей служащих первого уровня, базовый должностной оклад - 5300 рублей.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общетрасловые должности служащих первого уровня"

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,05

По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общетрасловых должностей служащих второго уровня, базовый должностной оклад - 5516 рублей.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общетрасловые должности служащих второго уровня"

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1	2
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,50
4 квалификационный уровень	К = 0,55

Квалификационный уровень	K = 0,65
--------------------------	----------

По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общетраслевых должностей служащих третьего уровня, базовый должностной оклад - 6273 рублей.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе общетраслевых должностей служащих третьего уровня"

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (K)
квалификационный уровень	K = 0,00
квалификационный уровень	K = 0,10
квалификационный уровень	K = 0,15
квалификационный уровень	K = 0,25
квалификационный уровень	K = 0,30

По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общетраслевых должностей служащих четвертого уровня, базовый должностной оклад - 8568 рублей.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе общетраслевых должностей служащих четвертого уровня"

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (K)
1 квалификационный уровень	K = 0,00
2 квалификационный уровень	K = 0,30
3 квалификационный уровень	K = 0,45

Показатели оценки деятельности педагогических работников (учителей) учреждения для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты труда

Показатели	Процент должностного оклада, до
Учитель в 1-ых классах	15
Проведение дополнительных занятий по предметам по выбору учащихся 12 классов к ЕГЭ	5
Участие для учреждения выполняемой работы, курирование учебных проектов, целевых программ	30
Публикация педагогического опыта учителя на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях	10
Организация методической работы в школе	20
Создание элементов образовательной инфраструктуры (музей, методический кабинет и пр.)	15
Подготовка и проведение фронтальных лабораторных и практических работ	15
Методическое сопровождение проведения независимой оценки качества знаний учащихся, обработка статистических данных, составление программ коррекции усвоения дидактических единиц по классу	20
Участие специалистов в работе экспертных комиссий. групп	30
Участие педагога в экспертных муниципальных и региональных предметных комиссиях (без оплаты труда из других источников)	20
Уровень ответственности и самостоятельности при выполнении работы	30
Уровень сложности контингента. Наличие детей с множественными нарушениями	30
Ведение инновационной и научной работы, уровень участия в инновационной деятельности	20
Руководство структурным подразделением в школе	30
Активность в работе сайта школы	15
Создание условий учебно - воспитательного процесса (материально-техническое обеспечение, информационно-методическое обеспечение, обеспечение техники безопасности, нормативно-правовое обеспечение, обеспечение здоровья сохранения и др.)	20
Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	30
Максимальный процент	120

Показатели оценки деятельности педагогических и иных работников
 учреждения для установления надбавки за интенсивность и высокие
 результаты труда

Категории работников	Показатель	Процент от должностного оклада, до
Заместитель директора	1.1. Организация инновационной деятельности в школе	10
	1.2. Организация и проведение работы по повышению квалификации педагогических работников учреждения	10
	1.3. За высокие результаты учебной деятельности учреждения по курируемому направлению	10
	1.4. Интенсивность труда (своевременность исполнения, качественное выполнение срочных работ)	20
	1.5. Высокие показатели вне учебных достижений учащихся по курируемому направлению	10
	1.6. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	30
	1.7. Важность выполняемой работы, курирование значимых проектов, целевых программ	20
	1.8. Масштаб руководства структурным подразделением	10
	1.9. Степень ответственности и самостоятельности при выполнении работы	30
	1.10. За экономию бюджетных средств, улучшение МТО учреждения	30
	1.11. Своевременное заключение договоров по обеспечению и функционированию школы	40
	Максимальный процент	120

Категории работников	Показатель	Процент от должностного оклада
Главный бухгалтер	2.1. Экономное использование денежных средств	30
	2.2. Интенсивность труда (своевременность исполнения, качественное выполнение срочных работ)	10
	2.3. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	30
	2.4. Степень ответственности и самостоятельности при выполнении работы	30
	2.5. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	20
	Максимальный процент	120
Главный библиотекарь	3.1. Активное участие в разработке плана мероприятий по сохранности книжного фонда	20
	3.2. Совершенствование форм и методов просветительской работы	30
	3.3. Высокие результаты труда (активное участие в пополнении и обновлении книжного фонда)	50
	3.4. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	30
	Максимальный процент	120
Воспитатель	4.1. Высокие результаты труда (отсутствие травматизма, сохранение здоровья воспитанников)	50
	4.2. Результативная работа с родителями, опекунами	30
	Интенсивность труда (своевременность исполнения, качественное выполнение срочных работ)	50
	Организация методической работы	30
	Максимальный процент	120
Педагог-психолог, логопед, дефектолог, тьютор, ассистент, соц. работник, методист	5.1. За результативность в работе с детьми	50
	5.2. За работу с детьми «группы риска»	20
	5.3. За высокие результаты труда	50
	5.4. Организация методической работы	30
	Максимальный процент	120

6.Заведующий канцелярии-ей, делопроизводитель, кадры	6.1. За выполнение функций курьера	20
	6.2. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	20
	6.3. За работу с электронной почтой	20
	6.4. За качество выполняемых работ (отсутствие случаев жалоб)	30
	6.5. Своевременная сдача отчетности	30
	6.6. Использования в работе специальных программ, ведение баз данных	30
Максимальный процент		120
7. Уборщик территорий (дворник)	7.1. За благоустройство территории	60
	7.3. За качество выполняемых работ (содержание двора в образцовом порядке)	60
Максимальный процент		120
8. Сторож, вахтер	8.1. За активное участие в улучшении условий труда своего участка	40
	8.2. За охрану без специальных средств защиты	40
	8.3. За качество выполняемых работ (отсутствие случаев принесения ущерба имуществу)	50
Максимальный процент		120
9. Программист, спец. по ИКТ	9.1. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	50
	9.2. Бесперебойная работа компьютерной техники	50
	9.3. Ведение сайта учреждения, своевременное обновление информации	20
Максимальный процент		120
10. Рабочий по обслуживанию зданий, электромантер	10.1. За проведение опасных для жизни и здоровья работ	60
	10.2. За качество выполняемых работ (своевременная профилактика санитарно-технического оборудования и отсутствие аварийных ситуаций)	60
Максимальный процент		120
11. Уборщик служебных помещений	11.1. За содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественную уборку помещений	60
	11.2. За работы по косметическому ремонту	60
Максимальный процент		120
12. Гардеробщик, кастелянша машинист по стирке и	12.1. За активное участие в создании условий комфортного пребывания детей	30
	12.2. Отсутствия жалоб и обращений	50

ремонт одежды	12.3. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	40
	Максимальный процент	120
13. Бухгалтер, экономист	13.1. За выполнение функций курьера	10
	13.2. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	40
	13.3. Отсутствия задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды	40
	13.4. Отсутствия жалоб и обращений от работников учреждения	20
	13.5. Своевременная сдача отчетности	30
	13.6. Использования в работе специальных программ, ведение баз данных	40
	Максимальный процент	120
14. Заведующий хозяйством, заведующий складом	14.1. За содержание здания и сооружений, территории учреждения в соответствии с требованиями СанПин, организацию качественной уборки помещений и территории	30
	14.2. Отсутствия жалоб и обращений от работников учреждения (МОП) по организации работы и оплате труда	30
	14.3. За активное участие в создании условий комфортного пребывания детей в учреждении	20
	14.4. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	30
	14.5. За выполнение функций курьера	10
	14.6. За своевременность и высокое качество выполняемой работы	30
	Максимальный процент	120
15. Специалист по закупкам	15.1. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	50
	15.2. За своевременность и высокое качество выполняемой работы	40
	15.3. За выполнение функций курьера	10
	15.4. За экономию бюджетных средств, улучшение МТО учреждения	30
	Максимальный процент	120
16. Инженер по охране труда	16.1. За создание условий по обеспечению пожарной безопасности, техники безопасности, охраны здания	60

	16.2. За своевременность и высокое качество выполняемой работы	40
	16.3. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	30
	Максимальный процент	120
17. Юрист	17.1. За своевременность и высокое качество выполняемой работы	40
	17.2. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	40
	17.3. Отсутствия жалоб и обращений	40
	17.4. Использования в работе специальных программ, ведение баз данных	30
	Максимальный процент	120
18. Водитель автомобиля	18.1. За безошибочное заполнение путевых листов	30
	18.2. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	30
	18.3. Отсутствия жалоб и обращений	30
	18.4. За своевременность и высокое качество выполняемой работы	50
	Максимальный процент	120
19. Медицинская служба, пищеблок	19.1. Отсутствия жалоб и обращений	50
	19.2. За своевременность и высокое качество выполняемой работы	50
	19.3. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	50
	Максимальный процент:	120

Порядок назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам областных государственных образовательных организаций Ульяновской области

1. Исчисление стажа работы, дающего право на назначение надбавки

В общий трудовой стаж, дающий право на назначение надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - надбавка), включаются:

- время работы на соответствующих должностях (как по месту основной работы, так и по совместительству);
- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (для женщин, состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией);
- время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;
- служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, если ей непосредственно предшествовала работа в образовательной организации и если сразу после увольнения из Вооруженных Сил Российской Федерации последовала работа в образовательной организации, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу в образовательную организацию не превысил трех месяцев.

Стаж непрерывной работы у медицинских работников сохраняется при условии, что, перерыв в работе на должностях медицинских работников не превышает двух месяцев.

2. Назначение и начисление надбавки

Надбавка назначается в следующих размерах:
для педагогических работников по должностям:

Наименование должности	Процент от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за стаж педагогической работы			
	от 1 до 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыше 10 лет
Концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог,	3	7	13	17

педагог-организатор, тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь				
Учитель, преподаватель, воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель	-	5	12	17
Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	3	11	15	17
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	-	5	11	17
Методист, инструктор-методист, старший инструктор-методист	-	-	6	12
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, мастер производственного обучения, старший педагог дополнительного образования	5	10	15	15
Диспетчер образовательной организации (при наличии среднего профессионального образования и стажа работы по должности)	-	6	6	6
Младший воспитатель (при наличии среднего (общего) образования и стажа работы по должности)	-	6	13	13
Дежурный по режиму (стаж работы по должности)	-	20	20	20
Секретарь учебной части	-	28	28	28
Вожатый	-	22	22	22

для медицинских работников - 10 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года работы и 10 процентов оклада (должностного оклада) за последующие два года, но не выше 20 процентов оклада (должностного оклада):

для работников библиотек:

при стаже работы от 2 до 5 лет - 5 процентов оклада (должностного оклада);
при стаже работы от 5 до 8 лет - 8 процентов оклада (должностного оклада);
при стаже работы от 8 до 10 лет - 11 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы свыше 10 лет - 15 процентов оклада (должностного оклада).

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки

3.1. Стаж работы и размер надбавки определяются комиссией по установлению стажа работы, дающего право на назначение надбавки, состав которой утверждается приказом руководителя образовательной организации.

3.2. Основным документом для установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки, является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, личные карточки учета работников, табельные книги, архивные описи и другие).

В справках должны быть указаны наименование организации, дата выдачи справки, данные о занимаемой должности и времени работы в этой должности, а также сведения, на основании которых выдана справка.

3.3. Надбавка назначается приказом руководителя образовательной организации, с которым работник образовательной организации должен ознакомиться под роспись.

Выплата надбавки производится со дня возникновения права на ее назначение или изменение ее размера. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки возлагается на кадровую службу образовательной организации.